

BỘ KẾ HOẠCH VÀ ĐẦU TƯ BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
VIỆN NGHIÊN CỨU QUẢN LÝ KINH TẾ TRUNG ƯƠNG

NGUYỄN SỸ THÀNH

QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC
NGÀNH VẬN TẢI HÀNG KHÔNG VIỆT NAM
TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP QUỐC TẾ

LUẬN ÁN TIẾN SĨ KINH TẾ

HÀ NỘI - NĂM 2024

BỘ KẾ HOẠCH VÀ ĐẦU TƯ BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
VIỆN NGHIÊN CỨU QUẢN LÝ KINH TẾ TRUNG ƯƠNG

NGUYỄN SỸ THÀNH

QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC
NGÀNH VẬN TẢI HÀNG KHÔNG VIỆT NAM
TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP QUỐC TẾ

Ngành: Quản lý kinh tế

Mã số: 9.31.01.10

LUẬN ÁN TIẾN SĨ KINH TẾ

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC

PGS, TS. Trần Công Sách

TS. Nguyễn Huy Tráng

HÀ NỘI - NĂM 2024

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan luận án tiến sĩ “*Quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế*” là công trình nghiên cứu khoa học của cá nhân tôi dưới sự hướng dẫn của PGS.TS. Trần Công Sách và TS. Nguyễn Huy Tráng. Tất cả các thông tin, số liệu và trích dẫn trong luận án đảm bảo độ tin cậy, chính xác và trung thực. Kết quả nghiên cứu của luận án chưa được sử dụng để bảo vệ lấy bất kỳ học vị hoặc đề tài nào khác.

Hà Nội, Ngày tháng Năm 2024

Tác giả luận án

LỜI CẢM ƠN

Trong quá trình thực hiện luận án, tác giả đã nhận được nhiều sự giúp đỡ, tạo điều kiện của tập thể lãnh đạo, các Nhà khoa học thuộc Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương và bạn bè đồng nghiệp; tôi xin chân thành cảm ơn các đồng chí Lãnh đạo, các Nhà khoa học thuộc Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương về sự giúp đỡ tận tình, quý báu đó.

Tôi xin bày tỏ lòng kính trọng, biết ơn sâu sắc đối với PGS.TS Trần Công Sách và TS. Nguyễn Huy Tráng đã tận tình hướng dẫn, chỉ bảo, giúp đỡ tôi trong quá trình nghiên cứu, thực hiện, hoàn thành luận án.

Tôi xin gửi lời cảm ơn đến các đồng chí Lãnh đạo Tổng công ty Hàng không Việt Nam, Tổng công ty Cảng hàng không Việt Nam, Cục hàng không dân dụng Việt Nam, bạn bè và đồng nghiệp tại Tổng công ty Hàng không Việt Nam, Văn phòng chính phủ, Bộ Giao thông vận tải và những người thân trong gia đình tôi đã tạo điều kiện thuận lợi, cổ vũ, động viên, giúp đỡ tôi trong suốt quá trình nghiên cứu và thực hiện luận án.

Xin chân thành cảm ơn tác giả của các tài liệu mà tôi đã sử dụng tham khảo trong quá trình nghiên cứu, thực hiện luận án.

Xin chân thành cảm ơn!

Tác giả luận án

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT TIẾNG VIỆT

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT TIẾNG ANH

DANH MỤC BẢNG

DANH MỤC HÌNH VẼ

DANH MỤC SƠ ĐỒ

PHẦN MỞ ĐẦUiii

1. Lý do lựa chọn đề tài..... 1

2. Những điểm mới của luận án..... 3

2.1. Về lý luận3

2.2. Về thực tiễn 3

3. Kết cấu nội dung của luận án 4

Chương 1 5

**TỔNG QUAN CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU VÀ HƯỚNG
NGHIÊN CỨU CỦA LUẬN ÁN..... 5**

1.1. Tổng quan các công trình và khoảng trống nghiên cứu của luận án..5

1.1.1. Tổng quan các công trình nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không trong bối cảnh hội nhập quốc tế
.....5

1.1.2. Tổng quan các công trình nghiên cứu về quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ngành Vận tải hàng không trong bối cảnh hội nhập quốc tế
.....9

1.1.3. Những vấn đề liên quan đến đề tài luận án đã được các nghiên cứu trước giải quyết và khoảng trống luận án tiếp tục nghiên cứu..... 13

1.2. Mục tiêu, đối tượng và phạm vi nghiên cứu của luận án 15

1.2.1. Mục tiêu nghiên cứu..... 15

1.2.2. Đối tượng nghiên cứu..... 16

1.2.3. Phạm vi nghiên cứu	16
1.2.4. Câu hỏi nghiên cứu.....	17
1.3. Cách tiếp cận và khung phân tích của luận án	17
1.3.1. Cách tiếp cận nghiên cứu của luận án.....	17
1.3.2. Khung phân tích của luận án.....	18
1.4. Các phương pháp thu thập và xử lý thông tin, số liệu nghiên cứu	20
1.4.1. Phương pháp thu thập thông tin, số liệu thứ cấp	20
1.4.2. Phương pháp thu thập thông tin bằng phương pháp phỏng vấn sâu.....	20
1.4.3. Phương pháp thu thập thông tin bằng điều tra phỏng vấn có sử dụng phiếu điều tra.....	21
1.4.4. Phương pháp xử lý và phân tích thông tin, số liệu	23
Chương 2.....	24
CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VỀ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC ĐỐI VỚI PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH VẬN TẢI HÀNG KHÔNG TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP QUỐC TẾ.....	24
2.1. Khái quát một số vấn đề lý luận về phát triển nguồn nhân lực ngành Vận tải hàng không	24
2.1.1. Một số khái niệm	24
2.1.2. Đặc điểm nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không	27
2.1.3. Phân loại nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không.....	29
2.1.4. Các hoạt động phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không.....	30
2.2. Cơ sở lý luận quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không trong bối cảnh hội nhập quốc tế	32
2.2.1. Khái niệm về quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không trong bối cảnh hội nhập quốc tế.....	32
2.2.2. Đặc điểm và yêu cầu đặt ra đối với quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không trong bối cảnh hội nhập quốc tế.....	33
2.2.3. Mục tiêu, đối tượng và chủ thể quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không trong bối cảnh hội nhập quốc tế.....	36

2.2.4. Nội dung quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không trong bối cảnh hội nhập quốc tế.....	37
2.2.5. Các tiêu chí đánh giá quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành Vận tải hàng không trong bối cảnh hội nhập quốc tế.....	43
2.2.6. Các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không trong bối cảnh hội nhập quốc tế.....	45
2.3. Kinh nghiệm quốc tế và một số bài học cho Việt Nam về quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ngành Vận tải hàng không trong bối cảnh hội nhập quốc tế	49
2.3.1. Kinh nghiệm của Hoa Kỳ.....	49
2.3.2. Kinh nghiệm Liên bang Nga.....	51
2.3.3. Kinh nghiệm của Thái Lan.....	53
2.3.4. Một số bài học rút ra cho việc hoàn thiện quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế.....	55
Chương 3	57
THỰC TRẠNG QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH VẬN TẢI HÀNG KHÔNG VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP QUỐC TẾ.....	57
3.1. Thực trạng ngành Vận tải hàng không và nguồn nhân lực ngành Vận tải hàng không trong bối cảnh hội nhập quốc tế.....	57
3.1.1. Khái quát thực trạng ngành vận tải hàng không Việt Nam.....	57
3.1.2. Thực trạng nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không.....	61
3.1.3. Hội nhập quốc tế của ngành vận tải hàng không Việt Nam.....	74
3.2. Phân tích thực trạng quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành Vận tải hàng không Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế thời gian qua	77
3.2.1. Thực trạng xây dựng và thực hiện các định hướng phát triển nguồn nhân	

lực ngành vận tải hàng không Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế.....	77
3.2.2. Thực trạng tạo lập hệ thống khuôn khổ pháp lý về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam phù hợp với cam kết hội nhập quốc tế	83
3.2.3. Thực trạng xây dựng chính sách và công cụ điều tiết thúc đẩy hoạt động phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam phù hợp với các cam kết hội nhập quốc tế	91
3.2.4. Thực trạng thanh tra, kiểm tra và giám sát các hoạt động phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam phù hợp với các cam kết hội nhập quốc tế... ..	103
3.3. Đánh giá chung về thực trạng quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế.....	110
3.3.1. Những kết quả đạt được	110
3.3.2. Những hạn chế, bất cập	111
3.3.3. Nguyên nhân của những hạn chế, bất cập	114
Chương 4.....	125
GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH VẬN TẢI HÀNG KHÔNG VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP QUỐC TẾ	125
4.1. Bối cảnh và dự báo nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không trong hội nhập quốc tế của Việt Nam thời kỳ đến năm 2030	125
4.1.1. Bối cảnh liên quan đến phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không thời kỳ đến năm 2030	125
4.1.2. Dự báo nhu cầu nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không giai đoạn 2024 - 2030	127
4.1.3. Những cơ hội và thách thức đối với quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế	

.....	128
4.2. Quan điểm, mục tiêu và định hướng hoàn thiện quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành Vận tải hàng không Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế	131
4.2.1. Quan điểm, mục tiêu hoàn thiện quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam	131
4.2.2. Định hướng hoàn thiện quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế thời kỳ đến năm 2030.....	133
4.3. Giải pháp hoàn thiện quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam thời kỳ đến năm 2030.....	136
4.3.1. Giải pháp hoàn thiện hệ thống khuôn khổ pháp lý và tạo môi trường phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam.....	136
4.3.2. Giải pháp xây dựng, bổ sung, điều chỉnh chính sách tạo điều kiện thuận lợi cho phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam	138
4.3.3. Giải pháp đổi mới công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát đối với các hoạt động phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam	141
4.3.4. Giải pháp hoàn thiện tổ chức bộ máy và đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam	145
KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ	148
DANH MỤC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ	
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	
PHỤ LỤC	

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT TIẾNG VIỆT

Từ viết tắt	Tiếng Việt
ANHK	An ninh hàng không
ANQP	An ninh quốc phòng
AN-AT	An ninh an toàn
AT-VSLĐ	An toàn vệ sinh lao động
CBCNV	Cán bộ công nhân viên
CHK	Cảng hàng không
CPH	Cổ phần hóa
CNH, HĐH	Công nghiệp hóa, hiện đại hóa
CMCN 4.0	Cách mạng công nghiệp lần thứ tư
CMNV	Chuyên môn nghiệp vụ
CMKT	Chuyên môn kỹ thuật
CSH	Chủ sở hữu
CTCP	Công ty cổ phần
DNNN	Doanh nghiệp nhà nước
DN VTHK	Doanh nghiệp vận tải hàng không
GD&ĐT	Giáo dục và đào tạo
GTGT	Giá trị gia tăng
GTVT	Giao thông vận tải
HKDD	Hàng không dân dụng
HNQT	Hội nhập quốc tế
KSVKL	Kiểm soát viên không lưu
NLĐ	Người lao động
NVKT	Nhân viên kỹ thuật
NNL	Nguồn nhân lực
NSLĐ	Năng suất lao động
PTNNL	Phát triển nguồn nhân lực
QLNN	Quản lý nhà nước
SXKD	Sản xuất kinh doanh
TNHH MTV	Trách nhiệm hữu hạn một thành viên
TNDN	Thu nhập doanh nghiệp
TVHK	Tiếp viên hàng không
TTLĐ	Thị trường lao động
UBQLV	Ủy ban quản lý vốn
VTHK	Vận tải hàng không

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT TIẾNG ANH

Từ viết tắt	Tiếng Việt
ACV	Tổng công ty Cảng hàng không Việt Nam (Airports Corporation of Vietnam)
AI	Trí tuệ nhân tạo (Artificial Intelligent)
AOC	Chứng chỉ khai thác hàng không (Air Operator Certificate)
ATC	Đài kiểm soát không lưu (Airport Tower Control)
ATO	Tổ chức chứng nhận huấn luyện bay (Approved Training Organization)
BBA	Công ty cổ phần Hàng không Tre Việt (Bamboo Airway)
CAA	Khu vực hàng không chung (Common Aviation Area)
CAGR	Tỷ lệ tăng trưởng hàng năm kép (Compound annual growth rate)
CICA	Công ước về Hàng không Dân dụng Quốc tế (Convention on International Civil Aviation)
EU	Liên minh Châu Âu (Europe Union)
FAA	Cục hàng không Liên bang Mỹ (Federal Aviation Administration)
FDI	Đầu tư trực tiếp nước ngoài (Foreign Direct Investment)
GDP	Tổng sản phẩm quốc nội (Gross Domestic Production)
IATA	Hiệp hội vận tải Hàng không Thế giới (International Air Transport Association)
ICAO	Tổ chức Hàng không dân dụng Quốc tế (International Civil Aviation Organization)
ICAS	Cơ quan An toàn Hàng không Dân dụng Quốc tế
ILO	Tổ chức lao động quốc tế (International Labor Organization)
JPA	Công ty Cổ phần Hàng không Pacific Airlines (Jestar Pacific)
LCC	Hàng không giá rẻ (Low Cost Carrier)
MRO	Bảo trì, sửa chữa, đại tu (Maintenance, Repair, Overhaul)
VATM	Tổng công ty quản lý bay Việt Nam (Vietnam Air Traffic Management)
VA	Công ty Cổ phần Hàng không lữ hành Việt Nam (Viettravel Airlines)
VJA	Công ty Cổ phần Hàng không Vietjet (Vietjet Air)
VNA	Tổng công ty hàng không Việt Nam (Vietnam Airlines)
UNDP	Chương trình phát triển Liên hợp quốc (United Nations Development Programme)
WB	Ngân hàng thế giới (World Bank)
WTO	Tổ chức thương mại quốc tế (World Trade Organization)

DANH MỤC BẢNG

Bảng 1.1: Số lượng đối tượng điều tra thu thập thông tin	22
Bảng 2.1: Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực ngành hàng không Thái Lan	54
Bảng 3.1: Số lượng máy bay của các hãng hàng không Việt Nam đến năm 2022	60
Bảng 3.2: Số lượng lao động ngành vận tải hàng không Việt Nam giai đoạn 2018-2022.....	62
Bảng 3.3: Số lượng phi công và nhân viên kỹ thuật của ngành vận tải hàng không Việt Nam giai đoạn 2018 - 2022.....	62
Bảng 3.4: Số lượng phi công theo quốc tịch của ngành vận tải hàng không Việt Nam đến năm 2022	63
Bảng 3.5: Tỷ trọng chi phí đào tạo theo đối tượng của Tổng công ty hàng không Việt Nam giai đoạn 2018-2022	65
Bảng 3.6: Số ngày đào tạo trong năm của Tổng công ty hàng không Việt Nam giai đoạn 2018-2022.....	65
Bảng 3.7: Ý kiến đánh giá mức độ phù hợp trong việc sử dụng lao động ở các doanh nghiệp vận tải hàng không Việt Nam.....	66
Bảng 3.8: Hiệu quả sử dụng phi công theo giờ bay của Tổng công ty hàng không Việt Nam giai đoạn 2018-2022	66
Bảng 3.9: Ý kiến đánh giá thực trạng điều kiện làm việc, trang thiết bị lao động ngành vận tải hàng không Việt Nam.....	68
Bảng 3.10: Ý kiến đánh giá thực trạng an toàn vệ sinh lao động ngành vận tải hàng không Việt Nam	69
Bảng 3.11: Ý kiến đánh giá thực trạng kỷ luật lao động ngành vận tải hàng không Việt Nam	70
Bảng 3.12: Ý kiến đánh giá thực trạng tiền lương, đãi ngộ, phúc lợi cho người lao động ngành vận tải hàng không Việt Nam.....	71
Bảng 3.13: Nguồn nhân lực hàng không Việt Nam theo độ tuổi đến năm 2022.. ..	72
Bảng 3.14: Nguồn nhân lực hàng không Việt Nam theo trình độ đến năm 2021	73

Bảng 3.15: Thực trạng thể lực nguồn nhân lực Hàng không Việt Nam	73
Bảng 3.16: Các văn bản định hướng về phát triển nguồn nhân lực ngành hàng không Việt Nam	77
Bảng 3.17: Ý kiến đánh giá mức độ phù hợp của định hướng phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam.....	82
Bảng 3.18: Các văn bản quy phạm pháp luật về phát triển nguồn nhân lực ngành Vận tải hàng không Việt Nam.....	83
Bảng 3.19: Ý kiến đánh giá mức độ bắt buộc và tuân thủ của hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam	87
Bảng 3.20: Ý kiến đánh giá mức độ đầy đủ của hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam.....	89
Bảng 3.21: Ý kiến đánh giá mức độ đơn giản của hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam.....	90
Bảng 3.22: Các chính sách về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam	92
Bảng 3.23: Ý kiến đánh giá mức độ hiệu quả kinh tế của các chính sách phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam	97
Bảng 3.24: Ý kiến đánh giá mức độ đầy đủ của chính sách phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam.....	102
Bảng 3.25: Ý kiến đánh giá mức độ công khai và minh bạch của chính sách phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam	103
Bảng 3.26: Thống kê số lượng các đoàn thanh tra, kiểm tra của Cục hàng không Việt Nam giai đoạn 2015 đến 2023	107
Bảng 3.27: Ý kiến đánh giá mức độ hiệu lực của hoạt động thanh tra giám sát về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam.....	108
Bảng 3.28: Ý kiến đánh giá mức độ phù hợp của hoạt động thanh tra giám sát về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam.....	110
Bảng 3.29: Ý kiến đánh giá thực trạng bộ máy quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam.....	115
Bảng 3.30: Ý kiến đánh giá thực trạng số lượng cán bộ quản lý nhà nước đáp ứng nhu cầu phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam.....	116
Bảng 3.31: Chất lượng công chức ngành vận tải hàng không Việt Nam	117

Bảng 3.32: Ý kiến đánh giá thực trạng chất lượng cán bộ quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam.	118
Bảng 3.33: Ý kiến đánh giá mức độ ưu tiên về phát triển nguồn nhân lực ngành Vận tải hàng không Việt Nam	120
Bảng 3.34: Ý kiến đánh giá thực trạng cơ chế phối hợp của bộ máy quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam.....	122
Bảng 3.35: Ý kiến đánh giá mối quan hệ giữa cơ quan quản lý nhà nước với doanh nghiệp ngành vận tải hàng không Việt Nam... ..	123
Bảng 3.36: Ý kiến đánh giá mức độ tham gia hoạch định chính sách phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam.....	124
Bảng 4.1: Dự báo số lượng giám sát viên và số lượng tàu bay từ năm 2022 đến 2025	127

DANH MỤC HÌNH VẼ

Hình 2.1: Thông kê số lượng phi công và tiếp viên hàng không Hoa Kỳ từ năm 2014 đến 2020	50
Hình 3.1: Cấu trúc mô hình của ngành Vận tải Hàng không Việt Nam	57
Hình 3.2: Công suất thiết kế và khai thác thực tế tại một số sân bay Việt Nam .	60
Hình 3.3: So sánh tăng trưởng lượng hành khách bằng đường hàng không trong khu vực Đông Nam Á	61
Hình 3.4: Ý kiến mức độ hiệu quả tăng năng suất lao động của các chính sách phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam	98
Hình 3.5: Ý kiến mức độ hiệu quả thu hút lao động của các chính sách phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam.....	99
Hình 3.6: Ý kiến đánh giá mức độ phù hợp của chính sách phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam.....	101
Hình 3.7: Cơ cấu tổ chức thanh tra ngành Giao thông vận tải Việt Nam.....	104

DANH MỤC SƠ ĐỒ

Sơ đồ 1.1: Khung phân tích vấn đề của luận án.....	19
--	----

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Lý do lựa chọn đề tài

Ngành vận tải hàng không (VTHK) thế giới đã trải qua 100 năm lịch sử phát triển với sự ra đời nối tiếp nhau của các thế hệ máy bay thương mại ngày một hiện đại, thân thiện với môi trường, an toàn và hiệu quả kinh tế hơn. Mặc dù trải qua nhiều cuộc chiến tranh, khủng hoảng kinh tế, thiên tai dịch bệnh nhưng ngành vận tải hàng không thế giới vẫn phát triển không ngừng và trở thành một trong những ngành kinh tế quan trọng hàng đầu mà các quốc gia trên thế giới đều quan tâm và đầu tư phát triển. Theo báo cáo của hiệp hội vận tải hàng không quốc tế - IATA (2018 và 2019), tốc độ tăng trưởng của ngành hàng không thế giới trung bình hàng năm đạt 4,7% về hành khách và 4,2% về hàng hóa, nhiều năm liên tục đều có lợi nhuận đạt trung bình 32 tỷ USD/năm trong 10 năm trở lại đây. Sự tăng trưởng của ngành vận tải hàng không là cơ sở phát triển ngành du lịch, thu hút đầu tư, giao thương, xuất khẩu hàng hóa góp phần tăng trưởng kinh tế toàn cầu.

Ngành vận tải hàng không Việt Nam có lịch sử ra đời muộn hơn so với các nước tiên tiến trên thế giới nhưng cũng đang phát triển với tốc độ tăng trưởng vượt trội, IATA (2019) dự báo Việt Nam sẽ là thị trường vận tải hàng không phát triển nhanh thứ 5 thế giới về lượt khách giai đoạn 2015-2035 và nhanh nhất trong khu vực Đông Nam Á với mức tăng trưởng trung bình gần 14% năm. Ngành vận tải hàng không đã tạo ra 2,2 triệu việc làm tại Việt Nam cũng như đóng góp 12,5 tỷ USD vào GDP, chiếm 25% giá trị xuất khẩu, nhập khẩu của Việt nam, đóng góp lớn cho tăng trưởng kinh tế của đất nước (Cục Hàng không dân dụng Việt Nam, 2019). Trong giai đoạn hiện nay cũng như những năm tới, nhu cầu vận tải hàng không của Việt Nam sẽ tăng mạnh khi Việt Nam đã đang hội nhập quốc tế nhanh và rộng với 16 hiệp định FTA đã ký kết, đồng thời là thành viên của nhiều tổ chức hàng không quốc tế. Điều này đặt ra những yêu cầu mới về năng lực vận tải hàng không và số lượng, chất lượng của nguồn nhân lực thực hiện vận tải hàng không đó là những cán bộ quản lý cấp cao của các doanh nghiệp ngành vận tải hàng không; lao động làm trong các doanh nghiệp vận tải hàng không nhất là lao động chất lượng cao như phi công, điều hành bay, nhân viên kỹ thuật bay.

Tuy nhiên sự phát triển của ngành vận tải hàng không Việt Nam cũng gắn liền với nhiều thách thức như: nguy cơ khủng hoảng kinh tế toàn cầu, sự sụt giảm

nhu cầu đi lại bằng đường hàng không do dịch bệnh, tình hình chính trị ở một số quốc gia, khu vực không ổn định, các cuộc xung đột vũ trang và chiến tranh thương mại; sự cạnh tranh quyết liệt trên thị trường vận tải hàng không quốc tế. Một trong những thách thức lớn nhất là khủng hoảng thiếu nguồn nhân lực, chảy máu chất xám nguồn nhân lực chất lượng cao của ngành vận tải hàng không như phi công, nhân viên kỹ thuật sửa chữa tàu bay, cán bộ quản lý cấp cao.

Trước những bối cảnh và thách thức trên, quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực trong ngành vận tải hàng không phải được coi là nhiệm vụ trọng tâm và mang tính đột phá xuyên suốt trong quá trình phát triển của ngành vận tải hàng không với phương châm lấy phát triển con người làm trung tâm, vừa là mục tiêu, vừa là động lực để đảm bảo cho sự phát triển bền vững của ngành vận tải hàng không. Thực vậy, nguồn nhân lực giữ một vị trí rất quan trọng trong cơ cấu nguồn lực của doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp dịch vụ nói chung và doanh nghiệp vận tải hàng không nói riêng. Phát triển nguồn nhân lực trong ngành vận tải hàng không là một đột phá chiến lược, là yếu tố quyết định để thực hiện các nhiệm vụ phát triển ngành vận tải hàng không. Nguồn nhân lực có chất lượng là cơ sở để tạo ra lợi thế cạnh tranh của ngành vận tải hàng không Việt Nam so với các đối thủ cạnh tranh trên thế giới. Do đặc điểm của ngành vận tải hàng không Việt Nam, hoạt động phát triển nguồn nhân lực của ngành VTHK đòi hỏi có sự đầu tư và quản lý đồng thời cả 2 phía là nhà nước và doanh nghiệp.

Trên thực tế, quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam vẫn còn nhiều hạn chế, định hướng chiến lược phát triển nguồn nhân lực chưa phù hợp với yêu cầu hội nhập quốc tế, quy hoạch nguồn nhân lực chỉ mang tính khái quát; tính hiệu lực hiệu quả của các văn bản quy phạm pháp luật chưa cao, chưa toàn diện thiếu đồng bộ; chính sách hỗ trợ đầy đủ, sự hỗ trợ chưa nhiều, chưa có đột phá; năng lực bộ máy quản lý nhà nước còn hạn chế và còn bị chông chéo các chủ thể quản lý; các hoạt động kiểm tra giám sát không theo kịp tốc độ tăng trưởng của ngành, không được duy trì thường xuyên, chưa thực sự quyết liệt, chế tài xử phạt còn nhẹ. Các hạn chế trên đã ảnh hưởng đến sự phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không.

Hiện nay, đã có nhiều công trình nghiên cứu trong và ngoài nước về phát triển nguồn nhân lực và quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực, tuy nhiên chưa có công trình nào nghiên cứu một cách chuyên sâu, có tính cập nhật về quản lý nhà nước đối với PTNNL của ngành vận tải hàng không Việt Nam trong bối cảnh

hội nhập quốc tế. Trước tình hình đó, đề tài luận án “Quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế” phản ánh sự cần thiết khách quan cả về phương diện lý luận và thực tiễn quản lý.

2. Những đóng góp của luận án

2.1. Về lý luận

Luận án khẳng định sự cần thiết khách quan và vai trò quan trọng của nhà nước về quản lý và PTNNL đối với VTHK trong nền kinh tế thị trường định hướng XHCN và hội nhập quốc tế của Việt Nam.

Luận án đã hệ thống hóa cơ sở lý luận về quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực VTHK như: Định hướng chiến lược; Khung khổ pháp luật; Chính sách và các công cụ điều tiết; Bộ máy và đội ngũ QLNN về PTNNL; Thanh tra, Kiểm tra. Trên cơ sở đó, luận án bổ sung và hoàn thiện được một số nội dung lý luận như khái niệm, đặc điểm, chủ thể quản lý nhà nước và đối tượng bị quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không trong bối cảnh hội nhập quốc tế dưới góc độ của chuyên ngành quản lý kinh tế.

Luận án đã xác định các yếu tố ảnh hưởng đến QLNN về PTNNL bao gồm: Khuôn khổ pháp luật vĩ mô và ngành GTVT; Năng lực của bộ máy tổ chức triển khai quản lý về PTNNL; Nguồn lực thực hiện quản lý về PTNNL; Đặc điểm của đối tượng sử dụng và người lao động ngành VTHK, luận án cũng xây dựng các tiêu chí đánh giá về quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực. Đây là cơ sở để hoàn thiện quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không trong bối cảnh hội nhập quốc tế dưới góc độ của chuyên ngành quản lý kinh tế.

2.2. Về thực tiễn

Luận án đã đúc kết được kinh nghiệm một số quốc gia trên thế giới và rút ra được một số bài học kinh nghiệm cho việc tăng cường quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

Luận án đã phản ánh được thực trạng nguồn nhân lực, phân tích và đánh giá được thực trạng quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực, trọng tâm là phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của các doanh nghiệp vận tải hàng không ở Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Những kết quả nghiên cứu cho thấy, trong thời gian qua, quản lý nhà nước về PTNNL trong lĩnh vực VTHK đã đạt được nhiều thành tích đáng ghi nhận nhưng vẫn còn tồn tại một số hạn chế: Định hướng Phát triển nguồn nhân lực chưa phù hợp với yêu cầu của hội nhập quốc tế; Các văn bản quy phạm pháp luật ban hành nhiều

nhưng rất phức tạp, chồng chéo, chưa đồng bộ; Bộ máy quản lý nhà nước về PTNNL còn bị chồng chéo; Các hoạt động thanh tra, kiểm tra, giám sát về hoạt động PTNNL tại ngành VTHK không được duy trì thường xuyên, chưa thực sự quyết liệt,

Trên cơ sở đánh giá thực trạng và bài học rút ra từ kinh nghiệm quốc tế, luận án đã đề xuất được một số giải pháp nhằm tăng cường quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Thông tin đánh giá thực trạng, kinh nghiệm quốc tế và các giải pháp này là những thông tin mới làm tài liệu tham khảo giúp cho các đơn vị quản lý nhà nước có liên quan đến ngành vận tải hàng không và các doanh nghiệp vận tải hàng không có thêm thông tin để nâng cao chất lượng quản lý nhà nước về nguồn nhân lực ngành hàng không, từ đó góp phần giúp ngành vận tải hàng không phát triển tốt hơn trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

3. Kết cấu nội dung của luận án

Luận án được trình bày trong 150 trang, 37 bảng, 8 hình, 1 sơ đồ, sử dụng 148 tài liệu tham khảo trong và ngoài nước. Ngoài phần mở đầu, kết luận và tài liệu tham khảo, luận án được cấu trúc thành bốn chương

Chương 1: Tổng quan các công trình nghiên cứu và hướng nghiên cứu của luận án.

Chương 2: Cơ sở lý luận và kinh nghiệm quốc tế về quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không trong hội nhập quốc tế

Chương 3: Thực trạng quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam trong thời kỳ hội nhập quốc tế

Chương 4: Giải pháp hoàn thiện quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam trong hội nhập quốc tế thời kỳ đến năm 2030.

Chương 1

TỔNG QUAN CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU VÀ HƯỚNG NGHIÊN CỨU CỦA LUẬN ÁN

1.1. Tổng quan các công trình và khoảng trống nghiên cứu của luận án

1.1.1. Tổng quan các công trình nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không trong bối cảnh hội nhập quốc tế

1.1.1.1. Các công trình nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực

Về khái niệm, nội hàm của nguồn nhân lực, Adam Smith, nhà kinh tế học cổ điển người Anh, được coi là người đầu tiên đưa ra khái niệm ban đầu về nguồn nhân lực (Arthur, 2000). Tiếp sau đó, Alfred Marshall (1842-1924), cũng thống nhất với khái niệm NNL của Adam Smith khi cho rằng NNL là một tài sản cá nhân giá trị nhất bao gồm năng lượng, năng lực và các kỹ năng trực tiếp tạo hiệu quả sản xuất công nghiệp. Sau này nguồn nhân lực và vốn nhân lực được tiếp tục nghiên cứu chuyên sâu và phát triển bởi Liên hiệp quốc, Ngân hàng thế giới (WB), Tổ chức lao động quốc tế (ILO) cùng một số nhà lý thuyết tiêu biểu như Milton Friedman, Simon Kuznet và Gary Becker (2010) và một số nhà khoa học trên thế giới: M.Marquardt và D.Engel (1993); Robert E. Lucas (1988); Hanushek và Kimko (2000), Baldacci, Clements, Gupta và Cui (2004); Erik Canton (2005); William Easterly (2009); Adeyemi O. Ogunade (2011); Eric A. Hanushek (2013). Nghiên cứu về khái niệm NNL ở Việt Nam cũng có rất nhiều công trình tiêu biểu của các tác giả: Hoàng Chí Bảo (1992); Phạm Minh Hạc (1996); Đoàn Văn Khái (2000); Bùi Sỹ Lợi (2002); Nguyễn Hữu Dũng (2002); Nguyễn Thanh (2005); Bùi Văn Nhơn (2006); Nguyễn Ngọc Quân (2007)

Các tác giả trên mặc dù có sự khác nhau về góc độ tiếp cận, không gian, thời gian và kết quả nghiên cứu, nhưng đều thống nhất về quan điểm khi cho rằng nguồn nhân lực là một nguồn vốn rất có giá trị cần phải được đầu tư và phát triển. Hình thức đầu tư có hiệu quả nhất vào nguồn vốn này chính là thông qua giáo dục & đào tạo, từ đó đóng góp và mang lại lợi ích cho cá nhân, tổ chức và cả quốc gia. Thêm vào đó, một số tác giả như Mario Baldassarri, Luigi Paganetto và Edmun Sphelps (1994) cũng đặc biệt nhấn mạnh tới vai trò của nhân lực trình độ cao trong việc tiếp thu tri thức khoa học công nghệ hiện đại để tạo nên sự tăng trưởng mạnh mẽ cho mỗi quốc

gia. Những nội dung này sẽ được tác giả kế thừa và chọn lọc trong quá trình thực hiện luận án vì đội ngũ phi công, nhân viên kỹ thuật máy bay được coi là nguồn nhân lực trình độ cao trong tổng thể ngành vận tải hàng không.

Nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực cũng được nhiều tác giả nghiên cứu với những công trình khác nhau như: Harbison và Myers (1964), Craig (1976), Garavan (1991), Stewart và McGoldrick (1996), Armstrong (1999), Nadler & Nadler (1993), Gary Becker (2010), Lê Thị Ái Lâm (2003), Nguyễn Thanh (2005), Vũ Văn Phúc, Nguyễn Duy Hùng (2012), Võ Xuân Tiến (2014). Các tác giả trên đều nêu các khái niệm về PTNNL, các nội dung cơ bản của vấn đề PTNNL, những yếu tố tác động đến PTNNL. Đa số các công trình của các tác giả đều khẳng định PTNNL liên quan trực tiếp đến việc đào tạo, phát triển khả năng tài nguyên con người. Thêm vào đó, các tác giả còn chỉ ra rằng PTNNL cần tập trung vào những nội dung cơ bản là phát triển về số lượng nhân lực; nâng cao chất lượng nhân lực thông qua các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực của người lao động; điều chỉnh cơ cấu nguồn nhân lực; đảm bảo lợi ích cho người lao động. Từ những nghiên cứu về lý luận, các tác giả đã đi phân tích cụ thể thực trạng PTNNL, từ đó đưa ra những nhóm giải pháp PTNNL.

Về vai trò của phát triển nguồn nhân lực, cũng được nhiều nhà khoa học đi sâu phân tích như Richard A. Swanson (1995), Oudin, Xavier (1998); Jim Stewart và Graham Beaver David Mc Guire và Kenneth Jorgensen (2001), Walter W. McMahon (2002), Đàm Đức Vượng, Phạm Tất Đông, Nguyễn Đắc Hưng... Ngoài ra, trong báo cáo của chương trình phát triển Liên hiệp quốc (1999) đã đánh giá: PTNNL là vấn đề quan trọng của thời đại toàn cầu hóa và nó ảnh hưởng đến nền kinh tế toàn cầu. Các quốc gia đang trong quá trình phát triển công nghệ mới và có sự chạy đua về tri thức. Để thể thực hiện được quá trình đó, đòi hỏi mỗi quốc gia cần phải có trách nhiệm hướng tới sự phát triển nhân lực. Trong toàn cầu hóa kinh tế, nhân lực là nguồn lực quan trọng nhất quyết định sự thành bại của tổ chức, quốc gia. Đặc biệt trong nền kinh tế tri thức, chất lượng NNL là yếu tố chủ đạo, được coi là lợi thế cạnh tranh của các doanh nghiệp, tổ chức hay quốc gia. Tác giả Nguyễn Đình Luận (2003), Bùi Thị Thanh (2005) cho rằng PTNNL góp phần phát triển KT-XH, là nhân tố nâng cao năng suất lao động, tăng thu nhập cho người lao động, phát triển con người toàn diện, là giải pháp chiến lược đi tắt, đón đầu để rút ngắn khoảng cách tụt hậu so với các nước phát triển.

Trong hầu hết các công trình nghiên cứu về cách thức PTNNL, các nghiên cứu tiêu biểu như Richard A.Swanson (1995), “Nền tảng phát triển nguồn nhân lực”; Walter W.Mcmahon (2002), “Giáo dục và phát triển”; David Mc Guire và Kenneth Molbiert Jorgensen (2011): “Phát triển nguồn nhân lực”, Trần Thị Bích Nga (2006), sách dịch “Quản lý hiệu suất làm việc của nhân viên”. Những công trình trên nhấn mạnh tới vai trò của giáo dục, tự giáo dục và vấn đề học tập suốt đời như một phương thức hữu hiệu nhất để nguồn nhân lực luôn có được chất lượng cao tương ứng với yêu cầu của thời đại mới. Các tác giả đã bổ sung không chỉ về lý luận mà còn sáng tạo ra những ý tưởng học tập và tự học tập mới một cách hiệu quả mà người đọc có thể vận dụng để tự nâng cao trình độ của mình.

Ngoài ra, một số tác giả như Jones Merrick (1992), Kye Woo Lee (2005) cũng chỉ ra nhiều chính sách và hệ chính sách hữu hiệu để PTNNL. Các chính sách khuyến khích PTNNL thông qua đào tạo và quản lý con người. Bên cạnh đó, yếu tố cơ sở vật chất cũng cần được chú trọng trong quá trình PTNNL. Tuy nhiên, theo các tác giả PTNNL nếu chỉ tập trung vào hai chính sách chủ yếu là đào tạo và quản lý con người là chưa đủ mà còn phải được xác định bởi sự cấp thiết của hội nhập quốc tế và năng lực cạnh tranh về kinh tế. Các tác giả Đinh Văn Ân và Hoàng Thu Hòa (2008) với tác phẩm “Giáo dục và đào tạo - chìa khóa cho sự phát triển” nhấn mạnh vai trò của giáo dục đối với PTNNL; giáo dục đóng vai trò quan trọng không chỉ làm tăng vốn con người mà còn giúp con người có khả năng chấp nhận và thích ứng với các thay đổi. Từ đó, các tác giả nhấn mạnh tầm quan trọng của chính sách cải cách giáo dục, đào tạo để PTNNL thích ứng với sự phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam. Tuy nhiên, các nghiên cứu trên chủ yếu đề cập đến yếu tố về giáo dục, đào tạo trong quá trình PTNNL mà chưa đề cập hoặc không phân tích sâu về các yếu tố khác tác động đến PTNNL như quy mô dân số, chính sách của nhà nước về PTNNL, chế độ thù lao đãi ngộ nguồn nhân lực, y tế và chăm sóc sức khỏe đối với người lao động. Trên cơ sở kế thừa những kết quả nghiên cứu nêu trên, nghiên cứu sinh có thêm cái nhìn toàn diện hơn về PTTNL để hoàn thiện luận án dưới góc độ nghiên cứu riêng của mình.

1.1.1.2. Các công trình nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không trong bối cảnh hội nhập quốc tế

Đối với các nghiên cứu về ngành VTHK thế giới, ngoài các báo cáo của các tổ chức quốc tế như IATA, ICAO và một số tập đoàn hàng không lớn như CAE, Boeing, Airbus về tình hình hoạt động, các dự báo tăng trưởng, các xu thế đi lại của

hành khách và nhu cầu về NNL để đảm bảo sự phát triển của ngành thì cũng có rất nhiều nghiên cứu liên quan đến NNL ngành VTHK như: Steven Appelbaum (2002), Jody Hoffer Gittel (2005), Rigas Doganis (2009) Sana Deeba (2014), Dương Cao Thái Nguyên và Hoàng Minh Chính (2009); Nguyễn Thanh Bình (2007); Phạm Anh (2015), Trần Văn Khảm (2015), Nguyễn Thị Thanh Quý (2015), Nguyễn Sỹ Thành (2018). Các tác giả đều chỉ ra rằng, ngành VTHK là một ngành đặc thù, có tốc độ tăng trưởng rất nhanh, yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn và đặc biệt có xu hướng toàn cầu hóa cao, đòi hỏi sự thích ứng nhanh về mặt công nghệ. Chính vì vậy, việc phát triển nguồn nhân lực luôn được quan tâm hàng đầu; để phát triển nguồn nhân lực các tác giả phần lớn đều đề cập đến phát triển đồng thời cả số lượng và chất lượng; khi nghiên cứu các hoạt động phát triển nguồn nhân lực, các tác giả thường đề cập đến các hoạt động như tuyển dụng, đào tạo, quản lý và sử dụng nguồn nhân lực.

Theo “Đề án phát triển đào tạo nguồn nhân lực ngành hàng không Việt Nam giai đoạn đến năm 2020” của Cục Hàng không Việt Nam (2013) đã chỉ ra rằng để đáp ứng được yêu cầu phát triển lâu dài, bền vững của ngành vận tải hàng không Việt Nam trong thời kỳ hội nhập quốc tế, ngoài các yếu tố về chính sách, phát triển thị trường, quản trị, nguồn tài lực, vật lực thì nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không được coi là chìa khóa vàng để đi đến thành công mà trong đó hoạt động phát triển đào tạo nguồn nhân lực được coi là nhiệm vụ trọng tâm và mang tính đột phá xuyên suốt trong quá trình phát triển của ngành. Đề án “Phát triển nguồn nhân lực đến năm 2020 và tầm nhìn đến năm 2030” của Tổng công ty hàng không Việt Nam (2015) cũng đã chỉ ra tầm quan trọng của việc xây dựng và PTNNL để đảm bảo hoạt động sản xuất-kinh doanh trong điều kiện cạnh tranh ngày càng gay gắt, đáp ứng các yêu cầu tăng số lượng lao động trong bối cảnh sản lượng vận chuyển tăng mạnh, nhu cầu mở rộng thêm nhiều thị trường mới nhiều tiềm năng và ngăn chặn nguy cơ chảy máu chất xám sang các hãng hàng không khác trong nước và khu vực.

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế, sẽ có nhiều thách thức và cơ hội mới cho ngành VTHK, đặc biệt trong việc PTNNL để đáp ứng sự phát triển của ngành. Các tác giả như: Arthur D. Little (2000), Alan Dobson (2007), Ken Button (2008), Jan Walulik (2017), Rosa Arnaldo Valdes và Victor Fernando Gomez (2018), Nawal.K. Taneja (2018), Đào Mạnh Như (2000), Dương Cao Thái Nguyên (2009), Nguyễn Lê Hằng (2013) ... đều chỉ ra rằng, hội nhập quốc tế và CMCN 4.0 đòi hỏi nguồn nhân lực phải có trình độ cao, tư duy kỹ thuật số để đáp ứng các yêu cầu thay đổi

nh nhanh chóng của thị trường VTHK thế giới. Đặc biệt, phải có sự đổi mới cách tiếp cận đối với công tác đào tạo và hệ thống các chính sách đào tạo nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không.

1.1.2. Tổng quan các công trình nghiên cứu về quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không trong bối cảnh hội nhập quốc tế

1.1.2.1. Tổng quan các công trình về nội dung quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không trong bối cảnh hội nhập quốc tế

Theo Nguyễn Minh Tuấn (2012), nội hàm về quản lý nhà nước (về phát triển nông nghiệp công nghệ cao đối với chính quyền cấp tỉnh và tại Hà Nội) là việc xây dựng các quy hoạch, chương trình phát triển nông nghiệp công nghệ cao; xây dựng các chính sách khuyến khích phát triển nông nghiệp công nghệ cao; tổ chức triển khai thực hiện các quy hoạch, chương trình, chính sách về phát triển nông nghiệp công nghệ cao và giám sát, kiểm tra việc thực hiện các quy hoạch, chương trình, chính sách. Về quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động của Việt Nam, Nguyễn Xuân Hưng (2015) phân tích nội dung QLNN về XKLD, bao gồm: (1) Xây dựng và ban hành hệ thống luật pháp tạo môi trường pháp lý cho hoạt động XKLD, (2) Xây dựng và tổ chức thực hiện chiến lược, kế hoạch và chính sách về XKLD, (3) Tổ chức hoạt động XKLD, (4) Hợp tác quốc tế và phát triển thị trường XKLD, (5) Giám sát, thanh tra, kiểm tra hoạt động XKLD. Nguyễn Thị Hồng Minh (2016) đã xác định nội dung quản lý nhà nước đối với dự án đầu tư theo hình thức đối tác công- tư (PPP) trong xây dựng hạ tầng giao thông đường bộ gồm: hoạch định phát triển dự án PPP, xây dựng và tổ chức thực hiện các chính sách, quy định và pháp luật cho dự án PPP, tổ chức bộ máy quản lý nhà nước đối với dự án PPP, giám sát và đánh giá dự án PPP. Nghiên cứu về Quản lý nhà nước đối với hoạt động truyền hình trả tiền ở Việt Nam, Phạm Hoài Nam (2017) đã xác định 05 nội dung QLNN đối với hoạt động THTT, gồm: Quản lý cung cấp dịch vụ THTT; Quản lý nội dung trên THTT; Quản lý chất lượng dịch vụ THTT; Quản lý hạ tầng kỹ thuật cung cấp dịch vụ THTT; Quản lý giá thành, giá cước dịch vụ THTT. Trong lĩnh vực tài chính, Phạm Bách Khoa (2021) đã nêu ra nội dung cơ bản của QLNN, bao gồm: (i) Xây dựng và ban hành các chính sách thu thuế BVMT; (ii) Bộ máy QLNN về thuế BVMT; (iii) Tổ chức thực hiện chính sách thuế BVMT; (iv) Thanh tra kiểm tra và xử lý hành vi vi phạm chính sách thu thuế BVMT.

Theo Đỗ Hoàng Toàn và Mai Văn Bửu (2017), quản lý nhà nước tốt hay chưa tốt là việc thực hiện các chức năng nhà nước đã được hiến định tốt hay chưa tốt. Nếu

phân lập theo từng giai đoạn tác động thì nhà nước có các chức năng hoạch định phát triển, chức năng tổ chức điều hành nền kinh tế; chức năng kiểm soát sự phát triển kinh tế. Theo Hà Trọng Nghĩa (2021), nội dung cơ bản của quản lý nhà nước (về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức) gồm: thực hiện quy hoạch, kế hoạch; xây dựng, ban hành và triển khai thể chế; xây dựng ban hành và triển khai chính sách; tổ chức bộ máy và nguồn nhân lực; tổ chức đào tạo, bồi dưỡng; kiểm tra giám sát hoạt động đào tạo, bồi dưỡng. Vũ Lan Hương (2022) cho rằng, nội dung quản lý nhà nước (về phát triển du lịch) gồm có tổ chức thực hiện chiến lược, quy hoạch phát triển; xây dựng và thực hiện các văn bản pháp luật; tổ chức bộ máy nhà nước; quản lý thu hút đầu tư và xúc tiến thương mại; tổ chức kiểm tra, giám sát các hoạt động phát triển. Theo Lâm Đình Tuấn Hải (2022), các nội dung quản lý nhà nước đối với NNL mà tác giả đề cập đến là xây dựng quy hoạch, kế hoạch; ban hành chính sách pháp luật và chính sách; tổ chức bộ máy và công tác kiểm tra, giám sát.

Quản lý nhà nước đối với ngành vận tải hàng không cũng rất quan trọng trong việc đảm bảo phát triển bền vững, đúng theo pháp luật và quy luật kinh tế thị trường. Tác giả Christine Chmura (1944) cho rằng ngành vận tải hàng không phải bị quản lý bởi luật vì đây là nội dung quản lý nhà nước rất quan trọng để đảm bảo sự phát triển của ngành. Ngoài ra, các tác giả Steven Truxal (2012) trong tác phẩm “Cạnh tranh và quy định trong ngành hàng không: Bối cảnh trong sự hỗn loạn”; Rigas Doganis (2010) trong tác phẩm “Bay lệch hướng: Kinh tế và tiếp thị hàng không”; Nawal K.Taneja “Ngành hàng không: Sẵn sàng cho sự đổi mới đột phá”; Peter Belobaba và cộng sự (2016) trong tác phẩm “Ngành hàng không toàn cầu (ấn bản thứ hai)”, Phạm Anh (2015) trong tác phẩm “Nguồn nhân lực phi công của ngành Hàng không Việt Nam trong hội nhập quốc tế” đều nhấn mạnh vai trò quan trọng của quản lý nhà nước tương ứng với các cam kết của hội nhập kinh tế quốc tế, trong các nội dung nghiên cứu về quản lý nhà nước, nội dung ban hành khuôn khổ pháp luật và tăng cường hoạt động thanh tra, kiểm tra giám sát là rất quan trọng. Một trong những khó khăn của quản lý nhà nước trong phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không là sự kết hợp hài hòa giữa đảm bảo lợi ích quốc gia nhưng cũng phải đảm bảo lợi ích cho doanh nghiệp, người dân. Đặc biệt, trong bối cảnh hội nhập quốc tế thì sự phù hợp với các yêu cầu, tiêu chuẩn của ngành vận tải hàng không thế giới là rất quan trọng.

1.1.2.2. Tổng quan các công trình về tiêu chí đánh giá quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không trong bối cảnh hội nhập quốc tế

Nguyễn Xuân Phúc (2012) đã xây dựng các tiêu chí tổng quát đánh giá quản lý nhà nước đối với doanh nghiệp kinh tế quốc phòng là: tính hiệu lực, tính hiệu quả, tính phù hợp và tính bền vững. Nguyễn Thị Hồng Minh (2016) cụ thể hóa các tiêu chí chung thành tiêu chí đánh giá quản lý nhà nước đối với dự án PPP đường bộ là: tính hiệu lực (gồm bốn tiêu chí), tính hiệu quả (ba tiêu chí), tính phù hợp (bốn tiêu chí), tính bền vững (bốn tiêu chí). Phạm Hoài Nam (2017) đưa ra 02 nhóm tiêu chí đánh giá QLNN đối với hoạt động THTT: Tính hiệu lực và tính hiệu quả của QLNN đối với hoạt động THTT. Phạm Bách Khoa (2021) xác định nhóm tiêu chí đánh giá hiệu quả QLNN về thuế BVMT bao gồm khả năng đáp ứng được yêu cầu về BVMT và tăng thu từ thuế.

Theo Nguyễn Minh Phương và Bùi Văn Minh (2018), Hiệu quả quản lý nhà nước được thể hiện trên các phương diện: (i) Đạt mục tiêu quản lý nhà nước tối đa với mức độ chi phí các nguồn lực nhất định; (ii) Đạt mục tiêu nhất định với mức độ chi phí các nguồn lực tối thiểu; (iii) Đạt được mục tiêu trong quan hệ với chi phí nguồn lực (tài chính, nhân lực...) và trong quan hệ với hiệu quả chính trị, hiệu quả xã hội. Hiệu quả quản lý nhà nước, xét về bản chất là kết quả hoạt động của các chủ thể quản lý hành chính nhà nước, bao hàm cả hoạt động của người thực thi công vụ, trong mối tương quan với mức độ chi phí các nguồn lực (tài chính, sức lao động, thời gian...). Các kết quả đó được xác định bởi các chỉ số tăng trưởng duy trì sự ổn định và phát triển, xét trong nhiều mối quan hệ như giữa hiệu quả kinh tế và hiệu quả chính trị, hiệu quả xã hội, giữa việc thực hiện các mục tiêu trước mắt và mục tiêu lâu dài, giữa lợi ích trung ương và địa phương, giữa nhà nước và công dân, xã hội. Theo Hà Trọng Nghĩa (2021), trong tác phẩm "Quản lý nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số", các tiêu chí đánh giá quản lý nhà nước (về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức) được xây dựng dựa trên các nội dung của quản lý. Mỗi một nội dung quản lý có một nhóm tiêu chí đánh giá cụ thể. Phương pháp đánh giá được sử dụng là phương pháp phân tích định tính.

Hiệu quả quản lý nhà nước là kết quả thực hiện các hoạt động gắn liền với chức năng chấp hành và điều hành của các cơ quan hành chính nhà nước và hoạt động của người thực thi công vụ theo quy định của pháp luật. Do nội dung và mục

tiêu quản lý nhà nước trong từng giai đoạn khác nhau nên việc xem xét hiệu quả quản lý nhà nước tương ứng với mỗi giai đoạn cũng không giống nhau.

1.1.2.3. Tổng quan các công trình về các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không trong bối cảnh hội nhập quốc tế

Nguyễn Minh Tuấn (2012) đã làm rõ các nhân tố ảnh hưởng đến quản lý nhà nước về nông nghiệp công nghệ cao ở Việt Nam và Hà Nội nói riêng, đó là: Đặc điểm kinh tế xã hội và xu hướng phát triển của KHCN và của ngành nông nghiệp; thể chế, cơ chế, chính sách; năng lực và thái độ làm việc của cán bộ trong các cơ quan quản lý nhà nước; sự phối hợp của các chủ thể tham gia phát triển nông nghiệp công nghệ cao; các yếu tố đầu vào của phát triển nông nghiệp công nghệ cao (đất đai, nguồn nhân lực, khoa học kỹ thuật...). Nguyễn Xuân Phúc (2012) đã chỉ ra các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý nhà nước đối với doanh nghiệp kinh tế quốc phòng trong xu thế hội nhập kinh tế quốc tế là: xu hướng thế giới; quan điểm của Đảng, Nhà nước, Bộ Quốc phòng; năng lực thể chế Nhà nước; điều kiện kinh tế - xã hội của đất nước; năng lực quản trị của doanh nghiệp. Nguyễn Xuân Hưng (2015), phân tích hai nhóm nhân tố tác động chủ yếu tác động đến QLNN về XKLD là: Nhóm các yếu tố thuộc về nước XKLD và nhóm các yếu tố thuộc ngoài nước XKLD. Trong đó, bối cảnh quốc tế tiếp tục diễn biến phức tạp là yếu tố mà QLNN về XKLD cần phải tính đến. Nguyễn Thị Hồng Minh (2016) đã chỉ ra được các nhóm yếu tố ảnh hưởng đến quản lý nhà nước đối với dự án PPP đường bộ, bao gồm: quan điểm về vai trò của nhà nước, năng lực cán bộ quản lý nhà nước, năng lực thể chế của nhà nước (nhóm các yếu tố thuộc về nhà nước); xu thế phát triển của thế giới, trình độ phát triển kinh tế- xã hội đất nước, môi trường chính trị, pháp lý, trình độ phát triển và năng lực của khu vực tư nhân (nhóm các yếu tố thuộc về môi trường bên ngoài).

Theo Phạm Hoài Nam (2017), có 03 nhóm nhân tố ảnh hưởng đến QLNN đối với hoạt động THTT, gồm: Nhóm nhân tố thuộc về môi trường vĩ mô; Nhóm nhân tố thuộc về các cơ quan QLNN; Nhóm nhân tố thuộc về doanh nghiệp viễn thông. Nguyễn Minh Phương và Bùi Văn Minh (2018) phân tích 4 yếu tố chủ yếu tác động đến hiệu quả quản lý nhà nước ở nước ta hiện nay, gồm: năng lực, chất lượng của nền hành chính; tổ chức và hoạt động của hệ thống chính trị; sự tham gia, ủng hộ của người dân đối với Nhà nước nói chung và bộ máy hành chính nhà nước nói riêng; các nhân tố kinh tế, văn hóa, tập quán, sự phát triển của khoa học, công nghệ, hội

nhập quốc tế. Theo Vũ Lan Hương (2022) trong tác phẩm "Quản lý nhà nước đối với phát triển du lịch tỉnh Hòa Bình" tác giả cho rằng, các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý nhà nước (về phát triển du lịch) gồm: yếu tố lập pháp vĩ mô; trình độ, năng lực của cán bộ trong bộ máy nhà nước; hạ tầng; đặc điểm kinh tế - xã hội; đặc điểm của các chủ thể có liên quan đến phát triển. Theo Lâm Đình Tuấn Hải (2022), trong tác phẩm "Quản lý nhà nước đối với nguồn nhân lực y tế dự phòng tại Thành phố Hồ Chí Minh", các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý nhà nước đối với nguồn nhân lực là chủ trương và khuôn khổ pháp luật của đảng, nhà nước; quá trình phát triển KT-XH; sự quan tâm của xã hội; hội nhập quốc tế.

Qua đó cho thấy, các nghiên cứu hiện nay về quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực đã chỉ ra được các yếu tố ảnh hưởng theo từng ngành, lĩnh vực khác nhau. Chưa có công trình nào nghiên cứu sâu để chỉ ra các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

1.1.3. Những vấn đề liên quan đến đề tài luận án đã được các nghiên cứu trước giải quyết và khoảng trống luận án tiếp tục nghiên cứu

1.1.3.1. Những vấn đề đã được các công trình nghiên cứu thực hiện lựa chọn kế thừa trong luận án

1) Các công trình đã chỉ ra được khái niệm, vai trò, đặc điểm của nguồn nhân lực và quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực theo ngành, theo lĩnh vực kinh tế khác nhau.

2) Các công trình đã chỉ ra được các nội dung khi nghiên cứu về QLNN về phát triển NNL. Có công trình nghiên cứu nhiều nội dung, có công trình nghiên cứu số ít nội dung. Tuy nhiên, phần lớn các công trình sử dụng 1 trong 2 cách phổ biến để lựa chọn nội dung nghiên cứu, đó là lựa chọn theo các hoạt động cụ thể của Nhà nước đối với ngành, lĩnh vực. Với cách này, Nhà nước có bao nhiêu hoạt động có ảnh hưởng đến đối tượng quản lý thì nghiên cứu đánh giá bấy nhiêu. Hoặc là lựa chọn theo các nhóm hoạt động cơ bản của nhà nước đó là định hướng phát triển; tạo lập khuôn khổ pháp luật (hành lang pháp lý) cho phát triển; xây dựng các chính sách hỗ trợ để thúc đẩy phát triển; xây dựng bộ máy để tổ chức các hoạt động quản lý; tổ chức kiểm tra và giám sát đối tượng bị quản lý.

3) Các công trình đã chỉ ra được nhiều yếu tố ảnh hưởng khác nhau đến QLNN về phát triển NNL. Các nhân tố thường được các công trình nghiên cứu đánh giá đó

là các nhóm yếu về đặc điểm kinh tế - xã hội ngành, quốc gia và khuôn khổ pháp luật quốc gia, ngành; nhóm các yếu tố liên quan đến chủ thể quản lý như nguồn lực tài chính thực hiện các hoạt động quản lý, nguồn nhân lực thực hiện quản lý (số lượng và trình độ người thực hiện quản lý); đặc điểm của đối tượng bị quản lý.

4) Phần lớn các công trình nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực và quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực thường sử dụng các tiêu chí đo lường định tính để đánh giá. Các tiêu chí được xây dựng theo các mức độ và thang đo mức độ cho từng nội dung quản lý nhà nước về phát triển NNL.

5) Kết quả của các công trình nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực và QLNN về phát triển nguồn nhân lực thường tập trung vào việc chỉ ra các bất cập, khó khăn thường gặp trong phát triển nguồn nhân lực và trong QLNN về phát triển nguồn nhân lực trong một số ngành, lĩnh vực của nền kinh tế và từ đó đề xuất các hướng giải quyết, tháo gỡ các bất cập, khó khăn đó.

6) Các công trình nghiên cứu đã làm rõ đặc thù nguồn nhân lực ngành VTHK so với các ngành khác thể hiện tính kỹ luật, chủ động, sáng tạo. Trong thời kì hội nhập quốc tế với sự thay đổi nhanh và liên tục của công nghệ thì việc nghiên cứu, ứng dụng hiệu quả công nghệ mới phụ thuộc rất lớn vào chất lượng của nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao thì chất lượng của nguồn nhân lực trở thành yếu tố quyết định tạo ra sức cạnh tranh của từng doanh nghiệp, ngành VTHK của mỗi quốc gia. Do đó, QLNN cần phải ban hành những chính sách hấp dẫn để có thể thu hút, giữ chân nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành VTHK. Nguồn nhân lực với tư cách là một nguồn vốn, nếu được nhà nước ban hành những chính sách đầu tư, sử dụng tốt sẽ đóng góp rất lớn vào sự phát triển của ngành VTHK quốc gia.

7) Nguồn nhân lực ngành VTHK là lao động đặc thù, phức tạp, không chỉ yêu cầu trình độ kỹ thuật cao mà đòi hỏi phải có tri thức tổng hợp rộng gồm trí lực, thể lực, tâm lực với chuyên môn sâu và bản lĩnh chính trị, tính quyết đoán cao. Do đó cơ quan QLNN cần phải ban hành những văn bản quy phạm pháp luật mang tính hiệu lực cao để các doanh nghiệp trong ngành VTHK tuyệt đối tuân thủ trong việc tuyển dụng, đào tạo và sử dụng NNL của mình

8) Các nghiên cứu đã xác định được vai trò và nhiệm vụ của QLNN đối với PTNNL ngành VTHK trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Hội nhập quốc tế đòi hỏi QLNN phải thay đổi căn bản phương thức, hình thức và cả nội dung quản lý nhà nước về hoạt động PTNNL của ngành VTHK. Khi các kế hoạch, chiến lược đề ra

khoa học hơn nên QLNN về PT NLL ở cấp vĩ mô thuận lợi và hiệu quả hơn nhiều lần so với trước.

1.1.3.2. Những khoảng trống luận án tiếp tục nghiên cứu

1) Trong các công trình trước đây, đối tượng nghiên cứu chủ yếu là nguồn nhân lực ngành VTHK, chưa có nhiều nghiên cứu chuyên sâu lựa chọn đối tượng nghiên cứu là quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành VTHK theo các nhóm chức năng, hoạt động của Nhà nước là tạo lập khuôn khổ pháp luật cho phát triển; ban hành chính sách hỗ trợ cho phát triển; xây dựng bộ máy để tổ chức các hoạt động quản lý phát triển; tổ chức thanh kiểm tra các hoạt động phát triển.

2) Phần lớn các công trình nghiên cứu tại Việt Nam cho đến nay khi xem xét vấn đề phát triển nguồn nhân lực đều coi PTNNL là hoạt động do khu vực doanh nghiệp thực hiện trên cơ sở nguồn lực của doanh nghiệp mà chưa kết hợp đánh giá cùng với các yếu tố từ phía nhà nước, các hoạt động quản lý nhà nước một cách đồng bộ trong bối cảnh hội nhập quốc tế

3) Chưa có nhiều công trình nghiên cứu chuyên sâu về QLNN đối với phát triển nguồn nhân lực ngành VTHK Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế nên hệ thống cơ sở lý luận, nội dung nghiên cứu về QLNN đối với phát triển nguồn nhân lực ngành VTHK trong bối cảnh hội nhập quốc tế chưa được hoàn thiện một cách đầy đủ; thực trạng về QLNN đối với phát triển nguồn nhân lực ngành VTHK ở Việt Nam chưa được cập nhật, chưa được sáng tỏ trong những năm gần đây.

1.2. Mục tiêu, đối tượng và phạm vi nghiên cứu của luận án

1.2.1. Mục tiêu nghiên cứu

1.2.1.1. Mục tiêu tổng quát

Mục tiêu tổng quát của nghiên cứu trong luận án là làm rõ được thực trạng quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không, từ đó đề xuất giải pháp tăng cường quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam, góp phần thúc đẩy ngành vận tải hàng không Việt Nam phát triển một cách tốt hơn, phù hợp hơn trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

1.2.1.2. Mục tiêu cụ thể

1) Hệ thống hóa cơ sở lý luận có liên quan đến quản lý nhà nước về phát triển ngành vận tải hàng không.

2) Tổng kết kinh nghiệm một số nước về quản lý nhà nước đối với PTNNL ngành vận tải hàng không để làm bài học khi đề xuất giải pháp hoàn thiện quản lý

nhà nước về PTNNL ngành vận tải hàng không Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

3) Đánh giá thực trạng quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

4) Đề xuất giải pháp nhằm tăng cường quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

1.2.2. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận án là các vấn đề về nhân lực trong các doanh nghiệp vận tải hàng không và hoạt động quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không của Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

1.2.3. Phạm vi nghiên cứu

1.2.3.1. Phạm vi nội dung

Về nội dung quản lý nhà nước: Luận án đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp tăng cường quản lý nhà nước về PTNNL ngành vận tải hàng không Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế trên 4 hoạt động cơ bản của nhà nước để thực hiện nhiệm vụ PTNNL ngành VTHK đó là: định hướng phát triển nguồn nhân lực; tạo lập khuôn khổ pháp lý cho các hoạt động phát triển nguồn nhân lực; xây dựng chính sách thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực và thực hiện thanh tra, kiểm tra và giám sát các hoạt động phát triển nguồn nhân lực.

Về nguồn nhân lực: Trong khối doanh nghiệp vận tải hàng không có nhiều loại hình lao động khác nhau từ lao động là lãnh đạo cấp cao, lao động có trình độ chuyên môn tay nghề cao (phi công, kỹ sư máy bay) và lao động phổ thông (tiếp viên hàng không, chuyên viên thương mại, nhân viên check in, an ninh hàng không...) Trong bối cảnh hội nhập quốc tế, nguồn nhân lực chất lượng cao từ các doanh nghiệp VTHK có vai trò rất quan trọng trong việc đảm bảo tính cạnh tranh và phát triển của ngành. Chính vì vậy, luận án này chỉ tập trung nghiên cứu nguồn nhân lực VTHK là loại hình nhân lực có chuyên môn và chất lượng cao như lãnh đạo quản lý cấp cao, phi công, giám sát bay, thợ kỹ thuật tàu bay.

1.2.3.2. Phạm vi về thời gian

Luận án phân tích, đánh giá thực trạng quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực và ngành VTHK Việt Nam giai đoạn 2018 - 2022; giải pháp tăng cường quản lý nhà nước đối phát triển nguồn nhân lực ngành VTHK đến năm 2030.

1.2.3.3. Phạm vi về không gian

Quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không trong phạm vi cả nước. Trong đó, sử dụng thông tin, số liệu của Tổng công ty hàng không Việt Nam (VNA) bao gồm cả các công ty thành viên của VNA như : Pacific Airlines, Vasco, Vaieco và Tổng công ty cảng hàng không (ACV) làm minh chứng.

1.2.4. Câu hỏi nghiên cứu

1) Nội dung, đặc điểm của quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực của ngành vận tải hàng không trong bối cảnh hội nhập quốc tế là gì?

2) Thực trạng quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực của ngành vận tải hàng không Việt Nam giai đoạn 2018-2022 như thế nào; những vấn đề gì đặt ra trong quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực của ngành vận tải hàng không Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế đến năm 2030?

3) Cần có những giải pháp nào để tăng cường quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực của ngành vận tải hàng không Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế đến năm 2030?

1.3. Cách tiếp cận và khung phân tích của luận án

1.3.1. Cách tiếp cận nghiên cứu của luận án

1) Cách tiếp cận theo các chức năng cơ bản của quản lý nhà nước

Quản lý nhà nước về kinh tế là sự tác động có tổ chức và bằng pháp quyền của nhà nước lên các hoạt động của nền kinh tế nhằm sử dụng hiệu quả các nguồn lực để đạt được mục tiêu phát triển kinh tế đất nước đã đặt ra (Đỗ Hoàng Toàn và Mai Văn Bưu, 2017). Qua đó cho thấy, quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành VTHK trong bối cảnh hội nhập quốc tế là sự tác động của Nhà nước lên các hoạt động PTNNL để đạt được mục tiêu thúc đẩy phát triển ngành VTHK trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Nhà nước tác động lên các hoạt động PTNNL ngành vận tải hàng không thông qua các chức năng (hoạt động) khác nhau, trong đó các chức năng theo quá trình phát triển gồm có: chức năng định hướng phát triển nguồn nhân lực; chức năng tạo lập khuôn khổ pháp lý cho các hoạt động phát triển nguồn nhân lực; chức năng xây dựng chính sách hỗ trợ cho phát triển nguồn nhân lực; chức năng thanh tra, kiểm tra và giám sát hoạt động phát triển nguồn nhân lực. Do đó, việc chọn cách tiếp cận theo các chức năng cơ bản của quản lý nhà nước giúp cho nội dung nghiên cứu trong luận án được rõ ràng hơn, bám sát với quá trình phát triển nguồn nhân lực ngành giao thông vận tải hơn, từ đó giải quyết vấn đề được hiệu quả hơn.

2) *Cách tiếp cận theo các loại hình nguồn nhân lực*

Nguồn nhân lực trong một ngành kinh tế thường khá đa dạng về loại hình, nó thường gồm cả lực lượng tham gia vào quản lý ngành (công chức, viên chức) và người lao động tham gia trực tiếp tạo ra giá trị sản phẩm của ngành (các tổ chức kinh tế và người lao động). Nguồn nhân lực ngành VTHK cũng vậy. Do đó, sử dụng cách tiếp cận theo các loại hình nhân lực sẽ giúp cho nghiên cứu đánh giá thực trạng, xử lý các vấn đề bất cập trong thực trạng được tốt hơn, sát thực tiễn hơn, không bị dàn trải nội dung. Tuy nhiên, nội dung của luận án chỉ tập trung vào đánh giá các hoạt động quản lý của nhà nước có liên quan đến nhân lực ở khu vực trực tiếp tạo ra giá trị sản phẩm, dịch vụ của ngành VTHK, trọng tâm là nguồn nhân lực chất lượng cao gồm phi công, giám sát bay, thợ kỹ thuật tàu bay và các lãnh đạo quản lý cấp cao trong các doanh nghiệp VTHK. Các đối tượng này được chọn để tập trung nghiên cứu bởi vì họ là người trực tiếp góp phần thúc đẩy và phát triển ngành vận tải hàng không Việt Nam phù hợp với các yêu cầu của hội nhập quốc tế.

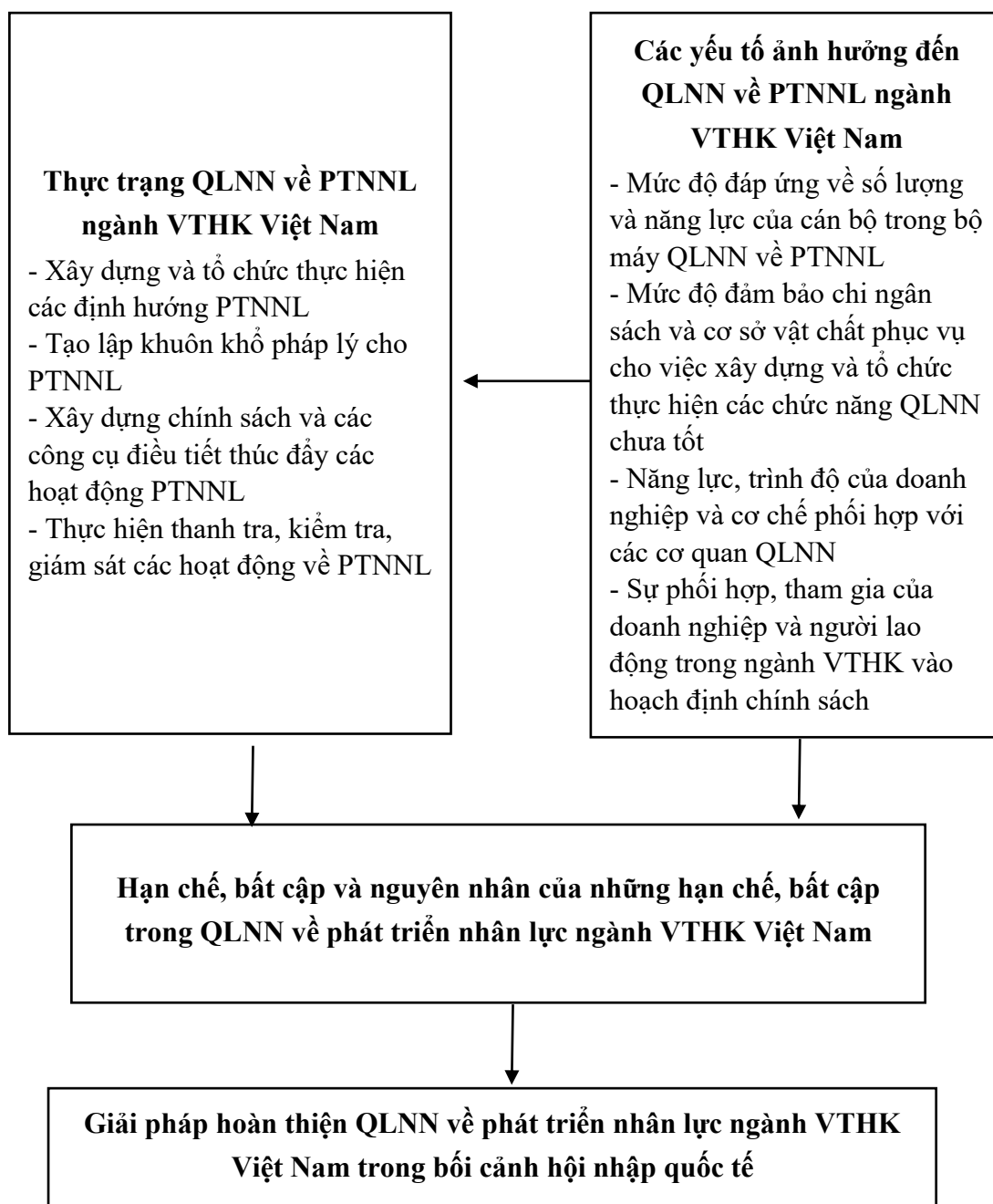
1.3.2. **Khung phân tích của luận án**

Quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành VTHK được thực hiện thông qua các chức năng cơ bản của quản lý đó là chức năng định hướng phát triển nguồn nhân lực; chức năng tạo lập khuôn khổ pháp lý cho các hoạt động phát triển nguồn nhân lực; chức năng xây dựng chính sách hỗ trợ cho phát triển nguồn nhân lực; chức năng xây dựng bộ máy để thực hiện các hoạt động phát triển nguồn nhân lực; chức năng kiểm tra và giám sát sự phát triển nguồn nhân lực. Vì vậy, vấn đề nghiên cứu của luận án là xác định được thực trạng của các chức năng này, từ đó xem xét nhận diện những bất cập, hạn chế trong từng chức năng.

Những bất cập, hạn chế trong từng chức năng quản lý nhà nước về phát triển NNL ngành VTHK lại bị ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố, trong đó có một số yếu tố cơ bản như chủ trương, định hướng và khuôn khổ pháp luật vĩ mô của đất nước và của ngành giao thông vận tải; năng lực cán bộ trong bộ máy quản lý nhà nước; nguồn lực tài chính phục vụ cho các hoạt động quản lý; đặc điểm của đối tượng quản lý. Các yếu tố này mà thuận lợi, phù hợp thì những bất cập, hạn chế trong quản lý phát triển NNL ngành VTHK không nhiều; ngược lại các yếu tố này mà không phù hợp, không thuận lợi thì các bất cập, hạn chế tăng làm cho đến hiệu quả QLNN về NNL ngành

VTHK vì thế mà giảm. Do đó, cùng với việc đánh giá thực trạng, luận án đánh giá cả các yếu tố ảnh hưởng.

Việc đánh giá thực trạng để tìm ra những bất cập, hạn chế; còn đánh giá các yếu tố ảnh hưởng để giúp tìm ra nguyên nhân của những bất cập, hạn chế, từ đó đề xuất giải pháp tăng cường QLNN về phát triển NNL ngành VTHK được tốt hơn trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Các vấn đề nghiên cứu này được thể hiện ở Sơ đồ 1.1.



Sơ đồ 1.1. Khung phân tích vấn đề của luận án

(Nguồn: tác giả tổng hợp, năm 2021)

1.4. Các phương pháp thu thập và xử lý thông tin, số liệu nghiên cứu

1.4.1. Phương pháp thu thập thông tin, số liệu thứ cấp

Để thu thập dữ liệu thứ cấp về quản lý nhà nước đối với PTNNL, tác giả đã sử dụng phương pháp nghiên cứu tại bàn nhằm cung cấp một bức tranh tổng thể về vấn đề nghiên cứu và những hiểu biết cơ bản về lĩnh vực nghiên cứu. Trên cơ sở đó, tác giả phân tích, tổng hợp và đánh giá các công trình nghiên cứu từ các nguồn tài liệu trong nước và quốc tế về các nội dung liên quan đến đề tài. Các tài liệu này được trích dẫn nguồn rõ ràng, theo đúng quy định.

1) *Tài liệu trong nước*: bao gồm các báo cáo tổng kết, báo cáo chuyên đề của Bộ Giao thông vận tải, Tổng cục Thống kê, Cục Hàng không Việt Nam, Tổng công ty hàng không Việt Nam (VNA), Tổng công ty Cảng hàng không (ACV), Tổng công ty Quản lý bay (VATM) và các tài liệu, trong các nghiên cứu đã được công bố.

2) *Tài liệu ngoài nước gồm*: Báo cáo định kì, số liệu thống kê đã được công bố của Hiệp hội vận tải hàng không thế giới IATA, CAPA, Boeing, Airbus, CAE, World Bank, UNDP, Reasearch Gate.

1.4.2. Phương pháp thu thập thông tin bằng phương pháp phỏng vấn sâu

1.4.2.1. Đối tượng và phương pháp phỏng vấn sâu

Trong phương pháp phỏng vấn sâu, có hai phương pháp chọn mẫu, đó là chọn mẫu ngẫu nhiên và chọn mẫu phi xác suất hay chọn mẫu có chủ đích. Trong phạm vi luận án, phương pháp chọn mẫu có chủ đích được sử dụng để lựa chọn các chuyên gia phỏng vấn sâu. Một trong những hạn chế của việc lấy mẫu có chủ đích là bị ảnh hưởng bởi ý kiến chủ quan của nhà nghiên cứu có thể dẫn đến sai lầm trong việc lựa chọn các đối tượng cho mẫu. Để khắc phục và giảm thiểu hạn chế của phương pháp lấy mẫu này, luận án sẽ sử dụng các tiêu chí để lựa chọn mẫu định trước và tuân thủ nghiêm ngặt theo các tiêu chí đó.

Đối tượng được lựa chọn để phỏng vấn sâu là một số lãnh đạo, quản lý và cán bộ tại một số ban ngành thực hiện chức năng quản lý nhà nước về vận tải hàng không; lãnh đạo và quản lý của một số Hãng Hàng không Việt Nam. Trong phạm vi luận án, tác giả thực hiện phỏng vấn 13 người (6 người ở cơ quan quản lý nhà nước, 7 người ở 2 Hãng hàng không là Vietnam Airlines và Pacific Airlines). Danh sách những người được phỏng vấn sâu nêu tại Phụ lục 4.

Phương pháp thực hiện phỏng vấn sâu chủ yếu là bằng hình thức hỏi đáp, có sử dụng ghi chép, ghi âm qua đó để tìm hiểu ý kiến của những người được phỏng

vấn về các yếu tố có thể ảnh hưởng đến quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực trong ngành VTHK Việt Nam.

1.4.2.2. Nội dung, thời gian và địa điểm thực hiện phỏng vấn sâu

1) *Nội dung phỏng vấn sâu*: Nội dung phỏng vấn sâu tập trung vào việc thu thập thông tin nhằm làm rõ 2 vấn đề lớn. Thứ nhất, xác định rõ nội dung và hệ thống thang đo tương ứng, các nhân tố ảnh hưởng đến quản lý nhà nước về PTNNL trong lĩnh vực VTHK. Thứ hai, bổ sung thêm các nhận định, đánh giá chuyên sâu, phản ánh đa chiều về những mặt được, hạn chế, nguyên nhân của những hạn chế trong quản lý nhà nước về phát triển NNL ngành VTHK thời gian vừa qua. Kết quả tổng hợp thông tin phỏng vấn nêu tại Phụ lục 4.

2) *Thời gian và địa điểm thực hiện phỏng vấn sâu*: Thời gian phỏng vấn được thực hiện trong năm 2021 và 2022. Địa điểm và thời gian gặp phỏng vấn sẽ do đáp viên sắp xếp phù hợp với họ (chủ yếu tại Hà Nội).

1.4.3. Phương pháp thu thập thông tin bằng điều tra phỏng vấn có sử dụng phiếu điều tra

1.4.3.1. Đối tượng và phương pháp điều tra

Trong giới hạn nguồn lực và thời gian, tác giả luận án sử dụng phương pháp chọn mẫu phi xác suất, đó là chọn mẫu tiện lợi để chọn đối tượng điều tra. Sử dụng phương pháp này sẽ tiết kiệm thời gian và chi phí; đồng thời, chủ động trong việc lựa chọn đối tượng điều tra có thiện chí và sẵn sàng trả lời phiếu khảo sát.

Đối tượng điều tra là những đối tượng lao động thuộc diện nghiên cứu sâu trong phạm vi luận án, gồm 3 đối tượng: cán bộ quản lý nhà nước; cán bộ quản lý doanh nghiệp; và lao động chất lượng cao của doanh nghiệp vận tải hàng không là phi công, giám sát viên, nhân viên kỹ thuật máy bay. Tính tại thời điểm điều tra, tổng số các đối tượng này là 7394 người (số liệu Cục hàng không 2021). Theo công thức chọn mẫu đã được nhiều tác giả sử dụng (nêu ở dưới), với số lượng tổng thể như hiện nay, số lượng mẫu cần điều tra tối thiểu là từ 98 người đến 378 người tương ứng với sai số từ 0,1 (10%) đến 0,05 (5%). Thực tế, tác giả đã tổ chức điều tra 270 người (phiếu), số phiếu hợp lệ được sử dụng để phân tích là 266 phiếu (Bảng 1.1). Theo công thức xác định quy mô mẫu điều tra, với sai số là 0,06 (6%) thì số mẫu tối thiểu cần điều tra là 263 phiếu. Như vậy, với số phiếu hợp lệ như hiện nay là đảm bảo độ tin cậy để đưa vào phân tích với sai số là 0,06 (6%).

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Trong đó: n là số mẫu cần điều tra; N là số lượng tổng thể; e là sai số cho phép từ 0,05 (5%) đến 0,1 (10%).

Hình thức điều tra là điều tra có sử dụng bảng hỏi soạn sẵn. Tác giả đã thiết kế hai mẫu phiếu điều tra khác nhau sử dụng thang đo Likert năm mức độ, sau đó xin ý kiến các nhà khoa học và chuyên gia để hoàn thiện. Bảng điều tra đã được phỏng vấn thử và hiệu chỉnh nội dung của từng mục hỏi trong phiếu hỏi trước khi triển khai chính thức trên diện rộng. Danh sách đối tượng được điều tra và kết quả điều tra nêu tại Phụ lục 2 và Phụ lục 3.

Bảng 1.1. Số lượng đối tượng điều tra thu thập thông tin

TT	Đối tượng điều tra	Số lượng điều tra (Phiếu)
1	Cán bộ quản lý ở các cơ quan QLNN	20
2	Cán bộ quản lý doanh nghiệp	53
3	Người lao động chất lượng cao (phi công, giám sát viên, nhân viên kỹ thuật)	193
	Tổng	266

Nguồn: Tổng hợp từ danh sách điều tra của tác giả, năm 2021

1.4.3.2. Nội dung, thời gian và địa điểm điều tra

1) *Nội dung điều tra* : những ý kiến, cảm nhận, đánh giá của các đối tượng điều tra về 4 nội dung (hoạt động của Nhà nước) của quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không bao gồm các định hướng của nhà nước có liên quan đến phát triển nguồn nhân lực; khuôn khổ pháp lý hiện hành có liên quan đến phát triển nguồn nhân lực; chính sách hỗ trợ cho doanh nghiệp VTHK và người lao động về các hoạt động phát triển nguồn nhân lực; hoạt động thanh tra, kiểm tra, giám sát của Nhà nước về các hoạt động phát triển nguồn nhân lực. Toàn bộ nội dung này được chia thành các câu hỏi nhỏ và được sắp xếp trong Phiếu điều tra (mẫu Phiếu nêu tại Phụ lục 1).

2) *Thời gian và phương thức thu thập thông tin* Tác giả đã tiến hành gửi bảng hỏi trực tiếp và một phần sử dụng cộng tác viên, gửi bằng Email để thực hiện điều tra; thời gian tổ chức điều tra là từ tháng 1 đến tháng 3 năm 2021. Địa điểm tổ chức điều tra tại Tp. Hà Nội và Tp. Hồ Chí Minh. Hai Thành phố này được lựa chọn vì đây là nơi làm việc của phần lớn nguồn nhân lực trong ngành vận tải hàng không.

1.4.4. Phương pháp xử lý và phân tích thông tin, số liệu

1.4.4.1. Phương pháp xử lý thông tin, số liệu

1) *Nguồn số liệu thứ cấp*: nguồn số liệu thứ cấp được thu thập từ Tổng cục Thống kê, Cục hàng không Việt Nam, Tổng công ty hàng không Việt Nam (VNA), Tổng công ty cảng hàng không Việt Nam (ACV), IATA, CAPA, Statista, Boeing, Airbus được nhập vào phần mềm Excel để thiết lập thành các bảng thống kê.

2) *Nguồn thông tin, số liệu từ điều tra*: sau khi khảo sát, các phiếu hỏi được tiến hành làm sạch, nhập, xử lý và phân tích kết quả trên máy tính, bằng phần mềm SPSS và Excel.

1.4.4.2. Phương pháp phân tích thông tin, số liệu

1) *Phương pháp thống kê mô tả*: Các nguồn số liệu thu thập từ các nguồn số liệu thứ cấp, sơ cấp nêu trên được nghiên cứu sinh tập hợp, thống kê, mô tả một cách chi tiết bằng đồ thị, sơ đồ, bảng biểu nhằm đưa ra các phân tích đánh giá thực trạng quản lý nhà nước về PTNNL ngành vận tải hàng không.

2) *Phương pháp tổng hợp, phân tích, so sánh*: Ngoài các tài liệu được cung cấp từ các cơ quan, doanh nghiệp của ngành vận tải hàng không còn có các tài liệu thứ cấp được nghiên cứu sinh thu thập từ sách báo, tạp chí chuyên ngành, mạng Internet và các cuộc hội thảo. Các tài liệu cũng được xử lý và phân tích nhằm tìm ra những điểm mạnh và điểm yếu của QLNN về phát triển nguồn nhân lực. Qua đó tìm nguyên nhân của các hạn chế cần khắc phục đối với quản lý nhà nước về PTNNL của ngành vận tải hàng không Việt Nam.

3) *Phương pháp tham vấn chuyên gia*: Phương pháp chuyên gia được tác giả sử dụng nhằm làm sáng tỏ hơn nữa các nội dung nghiên cứu, các nguyên nhân của những hạn chế nhằm đảm bảo tính khách quan của luận án. Đặc biệt là các ý kiến của các chuyên gia giúp nghiên cứu sinh đề xuất mô hình và giải pháp hoàn thiện quản lý Nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không. Tác giả đã tham vấn các ý kiến của các thầy, cô giáo; các nhà nghiên cứu, chuyên gia, nhà quản lý, người sử dụng lao động của ngành vận tải hàng không ở Việt Nam.

Chương 2

CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VỀ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC ĐỐI VỚI PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH VẬN TẢI HÀNG KHÔNG TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP QUỐC TẾ

2.1. Khái quát một số vấn đề lý luận về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không

2.1.1. Một số khái niệm

2.1.1.1. Khái niệm vận tải hàng không

Ngành hàng không bao gồm chuỗi dịch vụ từ vận tải hàng không, cảng hàng không đến các dịch vụ phụ trợ hàng không. Ngành vận tải hàng không đóng vai trò quan trọng nhất trong chuỗi giá trị ngành Hàng không; VTHK phát triển thì cảng hàng không và các dịch vụ phụ trợ sẽ hưởng lợi theo.

Theo quan điểm của ICAO, ngành VTHK nếu nói theo nghĩa rộng là sự tập hợp các yếu tố kinh tế kỹ thuật nhằm khai thác việc chuyên chở bằng máy bay một cách có hiệu quả. Nếu nói theo nghĩa hẹp thì VTHK là sự di chuyển của máy bay trong không trung hay cụ thể hơn là hình thức vận chuyển hành khách, hàng hoá, hành lý, bưu kiện từ một địa điểm này đến một địa điểm khác bằng máy bay.

2.1.1.2. Khái niệm nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không

Theo quan niệm của ngân hàng Thế giới (WB), nguồn nhân lực là toàn bộ vốn con người bao gồm thể lực, trí lực, kỹ năng nghề nghiệp... do mọi cá nhân sở hữu, có thể huy động được trong quá trình sản xuất kinh doanh hay một hoạt động nào đó. Ở đây NNL được coi như một nguồn vốn bên cạnh các loại vốn vật chất khác nhưng nó có vai trò đặc biệt vì nó được sử dụng để khai thác, duy trì và sử dụng các loại vốn vật chất đó (World Bank Group 2018)

Theo Chương trình phát triển Liên hợp quốc (UNDP), nguồn nhân lực là tổng thể những năng lực (sức khỏe và trí tuệ) của con người được huy động vào quá trình sản xuất, là nội lực xã hội của một quốc gia. David Begg và cộng sự (2008) cho rằng nguồn nhân lực là toàn bộ trình độ chuyên môn mà con người tích lũy được, nó có thể đem lại thu nhập trong tương lai. Các tác giả này cho rằng kiến thức con người tích lũy được trong quá trình lao động sản xuất là mấu chốt vì chính kiến thức giúp họ tạo ra của cải, tài sản cho cuộc sống hiện tại và tương lai của chính họ

Theo tác giả Phạm Minh Hạc (2001) cho rằng, nguồn nhân lực là tổng thể những tiềm năng của con người, trước hết là tiềm năng lao động, bao gồm: thể lực,

trí lực, phẩm chất và nhân cách của con người nhằm đáp ứng yêu cầu của một cơ cấu kinh tế - xã hội nhất định, có thể là một quốc gia, một vùng, một ngành hoặc một tổ chức nhất định trong hiện tại và tương lai.

Quan điểm của Bùi Sỹ Lợi (2002) cho rằng, nguồn nhân lực của một quốc gia hay một vùng, một khu vực hay một ngành là tổng hợp những tiềm năng lao động của con người có trong một thời điểm xác định. Tiềm năng đó bao gồm thể lực, trí lực và tâm lực của bộ phận dân số trong độ tuổi quy định đang có việc làm và chưa có việc làm nhưng có khả năng làm việc. Theo tác giả Hoàng Chí Bảo (2020) cho rằng nguồn nhân lực là sự kết hợp thể lực và trí lực, cho thấy khả năng sáng tạo, chất lượng, hiệu quả hoạt động và triển vọng mới phát triển con người.

Trên cơ sở phân tích những khái niệm trên về nguồn nhân lực và khái niệm về ngành vận tải hàng không, trong phạm vi luận án nghiên cứu sinh đưa ra khái niệm nguồn nhân lực ngành VTHK như sau: *Nguồn nhân lực ngành VTHK là bộ phận của nguồn nhân lực quốc gia có chức năng bảo đảm cung cấp các hoạt động về lĩnh vực dịch vụ VTHK đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế, xã hội. Với tư cách là yếu tố đầu vào của hoạt động ngành hàng không, nguồn nhân lực ngành VTHK là nguồn lực con người có trình độ, kiến thức, năng lực hoặc tiềm năng tham gia hoạt động trong lĩnh vực VTHK để duy trì và phát triển lĩnh vực này.*

2.1.1.3. Khái niệm phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không

Phát triển nguồn nhân lực đã có một lịch sử lâu dài từ khi con người được hình thành và quá trình phát triển này liên tục vận động cùng với các hoạt động giáo dục và đào tạo của loài người. Scott (1914) đã mô tả đặc điểm của giáo dục & đào tạo là một trong những nội dung chính của PTNNL: *Giáo dục là một nỗ lực lớn của nền văn minh nhân loại để duy trì những gì mà nó tin là quan trọng nhất trong chính nó.* Ngày nay, con người được coi là “tài nguyên đặc biệt”, một nguồn lực của sự phát triển kinh tế. Bởi vậy, việc phát triển con người đã trở thành nhiệm vụ trọng tâm trong hệ thống phát triển các nguồn lực. Chăm lo đầy đủ đến con người là yêu cầu bảo đảm chắc chắn nhất cho sự phồn vinh, thịnh vượng của mọi quốc gia, tổ chức. Đầu tư cho con người là đầu tư có tính chiến lược là cơ sở chắc chắn nhất cho sự phát triển bền vững. Vì vậy, vấn đề PTNNL được đặt ra như một tất yếu khách quan trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

Phát triển nguồn nhân lực được sử dụng rộng rãi như một phạm trù khoa học từ đầu thập niên 70 của thế kỉ XX dựa trên quan niệm mới về vị trí, vai trò và giá trị

của con người trong phát triển. Tuy nhiên, cho đến nay trong các tiếp cận của các nhà nghiên cứu, cách hiểu về PTNNL còn có sự khác nhau.

Theo nhóm tác giả McLean và cộng sự (2003) cho rằng PTNNL ban đầu chỉ được nhắc đến trong phạm vi của cá nhân, nhóm nhỏ hoặc quy trình công việc và tổ chức. Sau đó nhóm tác giả Harbison và Myers (1964) nêu ra trong “*Giáo dục, nhân lực và tăng trưởng kinh tế: Chiến lược phát triển nguồn nhân lực*”: PTNNL là một quá trình nâng cao kiến thức, kỹ năng và khả năng tiếp thu của tất cả mọi người trong xã hội. Về mặt kinh tế học, nó được mô tả là sự tích lũy vốn nhân lực và là sự đầu tư có hiệu quả cho sự phát triển của nền kinh tế. Về mặt chính trị, PTNNL chuẩn bị cho những người trưởng thành hành trang để tham gia vào các quá trình chính trị. Từ góc độ văn hóa xã hội, PTNNL giúp con người có cuộc sống đầy đủ và giàu có hơn, ít ràng buộc bởi truyền thống. Đến những năm 1995, Richard A. Swanson và Elwood F. Holton III trong “*Nền tảng của phát triển nguồn nhân lực*”, nền móng của phát triển nguồn nhân lực đã đúc kết lại và đưa ra một định nghĩa tương đối tổng hợp về PTNNL: “PTNNL là quá trình phát triển và giải phóng những tiềm năng của con người thông qua việc phát triển các tổ chức, đào tạo và phát triển từng cá nhân cho mục đích cải thiện năng lực làm việc”.

Theo Gary N. McLean & Laird McLean (2000) đã phát triển khái niệm PTNNL trên góc độ rộng hơn, tác giả cho rằng, PTNNL là bất kỳ quá trình hoặc hoạt động ngắn hạn hay lâu dài để phát triển tri thức cơ bản, chuyên môn, năng suất và sự hài lòng của người trưởng thành, để đạt được những lợi ích cho dù đó là lợi ích cá nhân hay nhóm, hoặc vì lợi ích của một tổ chức, cộng đồng, quốc gia, hoặc, toàn bộ nhân loại” [96]. Định nghĩa này được chuyển hóa từ rất nhiều định nghĩa của nhiều nước khác nhau trên thế giới, bao hàm nhiều lĩnh vực mà các định nghĩa trước đây không nhắc đến như: các tổ chức xuyên quốc gia, các vùng lãnh thổ.

Theo Phạm Minh Hạc (1996), PTNNL được hiểu cơ bản là gia tăng giá trị con người, làm cho con người trở thành những người lao động có những năng lực và phẩm chất mới, đáp ứng được những yêu cầu to lớn cho sự phát triển kinh tế - xã hội, của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Còn theo Bùi Văn Nhon (2006), nhận định PTNNL là tổng thể các hình thức, phương pháp, chính sách và biện pháp nhằm hoàn thiện và nâng cao chất lượng cho nguồn nhân lực (trí tuệ, thể chất và phẩm chất tâm lý xã hội) nhằm đáp ứng đòi hỏi về nguồn nhân lực cho sự phát triển kinh tế - xã hội trong từng giai đoạn phát triển.

Từ những khái niệm trên, trong phạm vi luận án, nghiên cứu sinh đưa ra khái niệm phát triển nguồn nhân lực ngành VTHK như sau: *Phát triển nguồn nhân lực ngành VTHK là các hoạt động trực tiếp hoặc gián tiếp có tính chất hệ thống, có tính kế thừa nhằm hoàn thiện và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trên các mặt thể lực, trí lực, năng lực, phẩm chất, đạo đức và tinh thần cùng với quá trình tạo ra những thay đổi về cơ cấu nguồn nhân lực của ngành. Để từ đó, nguồn nhân lực ngành VTHK được phát triển một cách toàn diện, có đủ khả năng thích ứng với bối cảnh hội nhập quốc tế.*

2.1.2. Đặc điểm nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không

1) Nguồn nhân lực phải có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao

Do đặc thù của ngành VTHK là áp dụng khoa học và công nghệ hiện đại với nhiều thiết bị tối tân và có ảnh hưởng đến rất nhiều người (khách hàng của ngành vận tải hàng không) nên phần lớn nguồn nhân lực phải có trình độ chuyên môn cao, thậm chí nhiều vị trí phải theo chuẩn quốc tế như theo tiêu chuẩn của hiệp hội hàng không quốc tế IATA, ICAO. Đặc biệt NNL là phi công, cán bộ quản lý kỹ thuật, NVKT tàu bay phải có tri thức tổng hợp về nhiều lĩnh vực khoa học, kỹ thuật, công nghệ vì công nghệ máy bay rất phức tạp. Để làm chủ được công nghệ hàng không hiện đại thì không chỉ nguồn nhân lực trực tiếp sử dụng phải có tri thức nhất định thì bản thân đối tượng quản lý nhà nước cũng phải có sự hiểu biết trên nhiều phương diện như: khí động học, động lực học, tin học viễn thông, hệ thống tự động hóa điều khiển, thời tiết, luật hàng không... Bên cạnh đó, nguồn nhân lực cũng phải đảm bảo thông thạo các kỹ năng giao tiếp, làm việc nhóm, kỹ năng tính toán, sắp xếp tổ chức công việc, kỹ năng phán đoán và phát hiện những trục trặc trong các bộ phận, hệ thống của tàu bay cũng như quy trình xử lý khẩn nguy... đây là những đặc điểm căn bản và bắt buộc đối với nguồn nhân lực toàn ngành VTHK để đảm bảo chức năng QLNN cũng như vận hành và khai thác tàu bay an toàn, chất lượng và có hiệu quả.

2) Nguồn nhân lực đòi hỏi tính chuyên sâu lớn

Do đặc thù ngành là phải thực hiện những công việc có tính chuyên biệt và được đào tạo tại các cơ sở đào tạo chuyên ngành hàng không và họ làm việc theo lĩnh vực chuyên sâu; khó tuyển dụng trên diện rộng. Phi công lái tàu bay Airbus không được phép lái tàu bay Boeing hoặc loại khác nếu không có chứng chỉ hoặc giấy phép lái loại tàu bay đó. Họ chỉ có thể phát huy được những kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm của mình khi làm việc theo đúng chuyên ngành hẹp được đào tạo, còn

khi phải chuyển sang làm công việc khác họ phải được đào tạo, huấn luyện lại theo một chương trình đã chuẩn hóa. Chính vì vậy, đặc điểm của lực lượng lao động này bị phụ thuộc vào nhu cầu sử dụng của các doanh nghiệp vận tải hàng không. Mặt khác, các doanh nghiệp VTHK cũng chỉ có thể tuyển dụng lao động đặc thù từ một thị trường lao động chuyên sâu, hạn hẹp.

3) Nguồn nhân lực đòi hỏi chi phí đào tạo cao và thời gian đào tạo dài

Chi phí học làm phi công khá cao, đặc biệt là trở thành phi công lái máy bay thương mại. Trung bình, chi phí để đào tạo một học viên phi công cơ bản là khoảng từ 100 nghìn đến 120 nghìn đô trong khoảng thời gian 18-20 tháng. Để ngồi được lên buồng lái máy bay, sau khi có bằng phi công cơ bản, học viên cần chi thêm khoảng 60 nghìn đến 80 nghìn đô học chuyển loại. Tổng chi phí học cho một phi công tới khi lái được máy bay khoảng 180 nghìn đô (không gồm ăn ở, đi lại). Chi phí đào tạo kỹ sư máy bay tuy không nhiều như phi công, nhưng thông thường học phí của ngành Kỹ thuật hàng không cao gấp đôi ngành khác với thời gian đào tạo tối thiểu 4 năm. Ngoài ra, việc đào tạo kỹ thuật hàng không cần máy móc hiện đại, đắt tiền nên ít trường đại học đầu tư mở ngành, thí sinh ít có cơ hội lựa chọn hơn những ngành học khác.

4) Nguồn nhân lực có đặc điểm đa văn hóa, đa sắc tộc và xu hướng hội nhập quốc tế cao

Trong quá trình làm việc, khai thác bay, đội ngũ lao động như phi công, được tiếp xúc với nhiều nền văn hóa, tiếng nói, chữ viết, phong tục tập quán nhiều dân tộc trên thế giới. Sự tiếp xúc, trao đổi trong cùng môi trường làm việc tạo điều kiện và đồng thời buộc mỗi thành viên phải bộc lộ nhiều khía cạnh và mức độ khác nhau về hòa nhập, thích ứng văn hóa, tập quán của các quốc gia khác nhau. Cùng làm việc, sẽ giúp các thành viên học hỏi lẫn nhau, tìm ra những nét tương đồng và bổ sung cho nhau những phần khiếm khuyết từ đó nâng cao trình độ chuyên môn và hội nhập sâu hơn. Chính vì đối tượng khách hàng mà ngành phải phục vụ là đa sắc tộc, đa văn hóa nên phần lớn nguồn nhân lực ngành VTHK phải thông thạo ngoại ngữ, đặc biệt là tiếng Anh - ngôn ngữ giao tiếp chính thức trong các hội nghị của ngành VTHK thế giới như IATA, ICAO, trong các hợp đồng thương mại và trao đổi, truyền đạt thông tin, phát thanh trên tàu bay khẩu lệnh không lưu trong quá trình khai thác tàu bay... Hiện nay, tất cả các hãng hàng không trên thế giới đều sử dụng tiếng Anh là ngôn ngữ chính thứ hai trong việc giao tiếp với khách hàng. Ngoài ra việc hiểu biết một

số ngôn ngữ khác như Nga, Trung Quốc, Nhật, Pháp cũng góp phần cho các hãng hàng không quốc tế có thể thâm nhập và phát triển tại các thị trường bản địa.

5) *Nguồn nhân lực có tính toàn cầu*

Ngành vận tải hàng không là ngành đặc thù và được vận hành đồng bộ ít nhất từ 2 nước trở lên nên ngành phải thực hiện theo chuẩn toàn cầu. Chính vì thế việc cạnh tranh giữa các quốc gia, giữa các hãng hàng không ở các nước với nhau rất lớn. Đặc biệt, đội ngũ phi công là lao động đặc thù, được xếp hạng là “*công dân toàn cầu*” có thể dễ dàng di chuyển từ hãng này sang hãng khác cũng như từ quốc gia này sang quốc gia khác. Do đó, việc cạnh tranh để giữ chân nguồn nhân lực chất lượng cao không chỉ diễn ra trong phạm vi một đất nước mà có thể diễn ra giữa các nước trên thế giới. Sự cạnh tranh về NNL đòi hỏi phải đẩy mạnh hợp tác quốc tế về đào tạo, phát triển nhân lực ngành vận tải hàng không nhằm khai thác tối đa nguồn lực từ bên ngoài. Chính vì tính toàn cầu này, nên nguồn nhân lực từ các cơ quan QLNN cũng phải đảm bảo một số tính đặc thù như trình độ, kiến thức tổng hợp về các văn bản quy phạm pháp luật trong nước, đội ngũ cán bộ phải am hiểu thể lệ của các định chế quốc tế, có trình độ về chuyên môn và ngoại ngữ về ngành VTHK để phù hợp với quá trình hội nhập quốc tế.

Những đặc điểm trên đây cho thấy vai trò quan trọng của quản lý nhà nước về PTNNL trong lĩnh vực vận tải hàng không của Việt Nam, đồng thời cũng làm rõ trách nhiệm của các doanh nghiệp đối với hoạt động phát triển nguồn nhân lực.

2.1.3. Phân loại nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không

Nguồn nhân lực ngành VTHK rất đa dạng về loại hình và được phân loại thành nhiều chiều hướng khác nhau, sự khác nhau nhiều hay ít phụ thuộc vào mục tiêu của phân loại. Theo Phạm Anh (2015), Đàm Tuấn Tới (2019), Nguyễn Sỹ Thành (2021), ICAO (2014), CAPA Daily (2019), Rigas Doganis (2010),

Trong phạm vi nghiên cứu của luận án, nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không bao gồm nhân lực tại các doanh nghiệp vận tải hàng không, các hãng hàng không tư nhân và nhân lực tại các cảng hàng không và các công ty hoạt động trong chuỗi giá trị hàng không như xăng dầu, xuất ăn hàng không. Nhóm này được chia thành 2 đối tượng: lãnh đạo, quản lý doanh nghiệp và nhân viên, người lao động trong doanh nghiệp.

2.1.4. Các hoạt động phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không

1) *Tuyển dụng nguồn nhân lực.* Tuyển dụng trong ngành VTHK phải tuyệt đối tuân thủ các quy định rất ngặt nghèo từ phía các cơ quan QLNN do tính chất công việc, nghề nghiệp có khả năng ảnh hưởng trực tiếp đến an toàn bay. Bên cạnh đó, trong quá trình tuyển dụng nguồn nhân lực ngoài các yêu cầu về kỹ năng cần thiết phù hợp với ngành thì nhấn mạnh đến khía cạnh lựa chọn nhân sự với thái độ, tính cách phù hợp với văn hóa công ty, đặc biệt các ứng cử viên phải có khả năng làm việc nhóm và hòa đồng [86,99]. Chính vì vậy, nhiệm vụ người tuyển dụng phải đảm bảo sự hòa hợp của các ứng viên đối với văn hóa doanh nghiệp của mình (Andrew Smith & Erica Smith 2007) Để thực hiện được thành công hoạt động tuyển dụng này theo như tổng hợp của B&CA, các nhà tuyển dụng phải biết xác định đối tượng mình sẽ tuyển dụng, thông tin người xin việc, phải biết đánh giá kinh nghiệm, quá trình nghề nghiệp và tiềm năng quản lý của ứng viên. Việc này, đòi hỏi năng lực quản lý, trình độ hiểu biết cũng như tầm nhìn của người tuyển dụng (Arthur D. Little Limited 2000)

2) *Bố trí và sử dụng nguồn nhân lực.* Bố trí, phân công hợp lý nguồn nhân lực thì các hãng có thể tối ưu hóa nguồn lực hiện có, giải quyết triệt để vấn đề thiếu nguồn lực trong bối cảnh nguồn cung NNL CLC ngành VTHK đang có xu hướng giảm. Theo Trần Văn Khảm (2015), quá trình bố trí nguồn nhân lực đòi hỏi phải theo quy trình khoa học, phải dự báo được nhu cầu, cơ cấu và sự sẵn sàng, phải xây dựng định mức các chức danh từ đó mới có thể xác định nhu cầu sử dụng lao động, bố trí, phân công hợp lý. W.Chan Kim (2005) trong tác phẩm “chiến lược đại dương xanh” đã chỉ ra rằng, để xây dựng một doanh nghiệp có hiệu quả thì người lãnh đạo phải biết vượt qua các rào cản về tổ chức thông qua việc phân bổ nguồn lực hợp lý ở những điểm “nóng” và điểm “lạnh” của tổ chức mình. Chính sách sử dụng hợp lý, sẽ tạo ra sự khích lệ đối với người lao động, thúc đẩy người lao động nỗ lực cố gắng và gắn bó trung thành với tổ chức. Ngược lại, nếu việc thực hiện bố trí sử dụng không tốt, sẽ gây lãng phí nguồn nhân lực và triệt tiêu động lực phấn đấu của người lao động trong tổ chức. Sử dụng nhân sự là quá trình khai thác và phát huy năng lực làm việc của người lao động một cách tối đa nhằm đạt hiệu quả cao, tăng năng suất lao động trong công việc. Khai thác nguồn nhân lực có vai trò quan trọng trong việc xây dựng một tổ chức mạnh mẽ, hiệu quả và cạnh tranh trên thị trường. Các hoạt động sử dụng nguồn nhân lực bao gồm phân công công việc, đánh giá thực hiện công việc, đãi ngộ người lao động, đào tạo và bồi dưỡng, đề bạt hoặc thăng chức... Những hoạt động

này tác động rất lớn đến người lao động. Nếu người lao động được sử dụng đúng khả năng trình độ phù hợp với kiến thức chuyên môn, kỹ năng của mình, chế độ tốt, điều kiện làm việc đảm bảo thì họ sẽ phát huy được năng lực và sức sáng tạo. Nếu việc đánh giá kết quả thực hiện công việc đúng, công bằng, sẽ có tác dụng vừa làm căn cứ để trả thù lao hợp lý, vừa động viên, thúc đẩy người lao động nỗ lực, cố gắng và gắn bó trung thành với tổ chức. Ngược lại, nếu các quá trình trên thực hiện không tốt, sẽ không những không phát huy tiềm năng lao động, gây lãng phí nguồn nhân lực mà còn triệt tiêu động lực phấn đấu của người lao động.

3) *Đào tạo nguồn nhân lực.* Đào tạo là quá trình nâng cao kiến thức, hiểu biết và kỹ năng của người lao động để tăng năng suất với mục đích đem lại kết quả tốt nhất cho doanh nghiệp. Việc đào tạo thích hợp sẽ tạo ra những cải thiện rõ ràng trong mối quan hệ giữa người sử dụng lao động với người lao động, qua đó góp phần tăng hiệu quả công việc. Trong nghiên cứu về tầm quan trọng của đào tạo, tác động của nó vào hiệu suất lao động, Cheng và Ho (2001) khẳng định: nhu cầu về đào tạo xuất phát từ cả hai phía trong đó người sử dụng lao động phải chủ động và có trách nhiệm hơn cả. Thông qua đào tạo, chất lượng của người lao động sẽ được cải thiện, tăng năng suất lao động và tiết kiệm chi phí. Theo Lowe (1995), nhiệm vụ đào tạo của các cấp quản lý ngành hàng không không chỉ dừng ở các kỹ năng về chuyên môn mà phải bổ sung đào tạo các kỹ năng mềm, các kỹ năng giao tiếp, qua đó, mở ra nhiều cơ hội phát triển nghề nghiệp cho người lao động và tạo ra sự gắn bó lâu dài với tổ chức. Theo Karia & Asaari (2006), GD&ĐT đã được chứng minh là có tác dụng tích cực đối với sự hài lòng về công việc, sự hội nhập vào công việc, cam kết của tổ chức với người lao động.

4) *Thực hiện chính sách thù lao đãi ngộ và điều kiện làm việc cho nguồn nhân lực.* Chính sách thù lao, đãi ngộ nguồn nhân lực bao gồm chính sách tiền lương, tiền thưởng, tiền làm thêm giờ, chính sách khen thưởng... Chính sách này là một trong những đòn bẩy kinh tế quan trọng đối với người lao động và là chất keo gắn bó giữa doanh nghiệp và người lao động, khích lệ tinh thần làm việc của người lao động, khuyến khích họ phát huy tính tích cực, năng động, sáng tạo, yêu nghề và thúc đẩy họ tận tụy, trung thành với tổ chức. Đồng thời, chính sách này cũng là công cụ để các tổ chức, doanh nghiệp thu hút lao động có chất lượng và giữ chân nhân tài. Lý thuyết kỳ vọng của Vroom cũng nhấn mạnh rằng những kỳ vọng về nỗ lực dẫn đến thành quả và phần thưởng sẽ xác định mức độ động viên cao hay thấp. Tuy các kỳ

vọng này thuộc tâm trí nhân viên, chúng có thể bị ảnh hưởng bởi tác động của giới quản trị và trải nghiệm trong tổ chức. Nhân viên có xu hướng làm việc chăm chỉ hơn khi tin rằng họ có cơ hội tốt nhận được phần thưởng có ý nghĩa. Muốn vậy, hệ thống đãi ngộ phải được thiết kế trên cơ sở đánh giá thành quả bằng sự đo lường năng lực và các kết quả. Theo nghiên cứu của Sana Deeba (2014) về Sự hài lòng của nhân viên đối với hoạt động quản lý NNL trong ngành công nghiệp Hàng không ở Ấn Độ đã chỉ ra rằng sự hài lòng của nhân viên là khác nhau khi so sánh sự đãi ngộ giữa hãng hàng không quốc gia (Air India) và hãng hàng không tư nhân (Jet Airway), sự hài lòng sẽ đem đến sự tận tâm của nhân viên và từ đó họ sẽ rất thận trọng khi nói chuyện tiêu cực về tổ chức của mình hoặc nghĩ đến việc rời bỏ công việc, và cuối cùng sẽ thể hiện công việc với hiệu suất cao hơn. Đối với ngành VTHK ngoài chính sách lương thưởng thì các chính sách đãi ngộ khác như bảo hiểm sức khỏe, bảo hiểm hưu trí, bảo hiểm thất nghiệp, chế độ nghỉ dưỡng, chế độ vé miễn giảm cước cho bản thân và gia đình... được xem như là các công cụ “marketing nội bộ” để thu hút và động viên người lao động cam kết làm việc và trung thành với công ty. Bất cứ sự điều chỉnh chính sách về chế độ này đều ảnh hưởng đến suy nghĩ, tinh thần và sự trung thành của người lao động. Cùng với chính sách tiền lương, thưởng thì điều kiện làm việc cho người lao động cũng rất quan trọng. Điều kiện làm việc bao gồm các yếu tố thuộc về bản thân công việc như: ánh sáng, tiếng ồn, độ bụi... và yếu tố ngoài bản thân công việc như: quy mô, máy móc công nghệ, trang thiết bị bảo hộ lao động. Điều kiện làm việc tốt sẽ có tác động tích cực đến người lao động, khuyến khích người lao động có thể phát huy hết năng lực để tăng năng suất lao động, cống hiến cho tổ chức của mình. Như Kazuo Inamori (1932) nhận định, người lãnh đạo nên tìm cách để tất cả các nhân viên của mình đều cảm thấy hạnh phúc khi làm việc trong công ty, cả về vật chất lẫn tinh thần. Nếu nhân viên vui vẻ và hài lòng sẽ làm việc tích cực hơn, hiệu quả hơn để sản xuất ra những sản phẩm tốt hơn và lợi nhuận sẽ nhiều hơn.

2.2. Cơ sở lý luận quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không trong bối cảnh hội nhập quốc tế

2.2.1. Khái niệm về quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không trong bối cảnh hội nhập quốc tế

Hiện nay có khá nhiều khái niệm khác nhau về quản lý nhà nước. Theo Ngân hàng Thế giới (1989), quản lý nhà nước là sự thực hiện các quyền lực chính trị của

tổ chức để quản lý một quốc gia, quản lý các nguồn tài nguyên kinh tế - xã hội phục vụ cho sự phát triển của quốc gia. Theo Đỗ Hoàng Toàn và Mai Văn Bru (2017), quản lý nhà nước là sự tác động có tổ chức và bằng pháp quyền của nhà nước lên các hoạt động của nền kinh tế - xã hội nhằm sử dụng hiệu quả các nguồn lực để đạt được mục tiêu phát triển kinh tế đất nước đã đặt ra. Để tác động lên các hoạt động của nền kinh tế - xã hội, Nhà nước thường sử dụng nhiều công cụ khác nhau trong đó có các công cụ là tạo lập định hướng phát triển; thiết lập khuôn khổ pháp luật cho phát triển; xây dựng các chính sách hỗ trợ phát triển; xây dựng bộ máy thực hiện các hoạt động phát triển; thanh kiểm tra các hoạt động phát triển của xã hội.. Theo Nguyễn Thị Quý (2023), quản lý nhà nước là hoạt động thực thi quyền lực nhà nước do các cơ quan nhà nước thực hiện nhằm xác lập một trật tự ổn định và phát triển xã hội theo những mục tiêu mà tầng lớp cầm quyền theo đuổi.

Ở Việt Nam, từ góc độ thể chế kinh tế, Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội (Bổ sung, phát triển năm 2011) của Đảng Cộng sản Việt Nam đã xác định: “ Nhà nước quản lý nền kinh tế, định hướng, điều tiết, thúc đẩy sự phát triển kinh tế xã hội bằng pháp luật, chiến lược, quy hoạch, kế hoạch, chính sách và lực lượng vật chất“. Thể chế hóa Cương lĩnh của Đảng, Hiến pháp năm 2013 quy định: “ Nhà nước xây dựng và hoàn thiện thể chế kinh tế, điều tiết nền kinh tế trên cơ sở tôn trọng các quy luật của thị trường, thực hiện phân công, pháp cấp, phân quyền trong quản lý nhà nước...”. Từ cách tiếp cận đó và bối cảnh hội nhập Quốc tế, có thể định nghĩa : *Quản lý nhà nước về PTNNL ngành VTHK là một bộ phận hợp thành của QLNN về VTHK, đó là sự tác động có hướng đích và có tổ chức của hệ thống cơ quan quản lý nhà nước đối với hoạt động PTNNL ngành VTHK trong các thời kỳ nhất định bằng các chiến lược, quy hoạch, kế hoạch, pháp luật, chính sách, các lực lượng vật chất và thực hiện phân công, phân cấp, phân quyền trong quản lý nhà nước nhằm bảo đảm hiệu lực, hiệu quả quản lý và phù hợp với các cam kết hội nhập Quốc tế.*

2.2.2. Đặc điểm và yêu cầu đặt ra đối với quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không trong bối cảnh hội nhập quốc tế

2.2.2.1. Những đặc điểm của hội nhập quốc tế của ngành vận tải hàng không

Hội nhập quốc tế (HNQT) là tổng hợp các nguyên tắc, chiến lược và kế hoạch của các quốc gia tham gia vào quá trình toàn cầu hóa, khu vực hóa trên cơ sở lựa

chọn, chấp nhận, áp dụng và tham gia xây dựng các luật lệ và chuẩn mực quốc tế phù hợp với lợi ích quốc gia, nhằm phục vụ tối đa lợi ích quốc gia, dân tộc. HNQT thực chất là hợp tác nhưng ở trình độ cao hơn, đáp ứng những đòi hỏi chặt chẽ hơn như gắn kết với nhau, chia sẻ với nhau lợi ích, nguồn lực; tuân thủ các quy tắc chung, luật chơi và chuẩn mực chung theo một quá trình phát triển liên tục từ thấp đến cao, với những hình thức đa dạng, phong phú, phù hợp với điều kiện cụ thể của từng khu vực hoặc từng cơ chế hội nhập. Hội nhập quốc tế trong lĩnh vực VTHK có thể được phân ra thành 2 mảng lớn. HNQT về sản phẩm & dịch vụ hàng không thông qua các liên minh hàng không toàn cầu như Skyteam, One World, Star Alliance và các hợp tác song phương. Hội nhập quốc tế về các nguồn lực hàng không bao gồm: HNQT về quản lý vùng trời chủ quyền; HNQT về hành lang pháp lý; HNQT về vốn; HNQT về công nghệ và nguồn nhân lực.

Nguồn nhân lực trong ngành vận tải hàng không là đối tượng bị quản lý của quản trị nhân lực trong phạm vi ngành, đồng thời cũng là đối tượng quản lý của quản lý nhà nước về PTNNL. Chính vì vậy, đặc điểm đặc thù của nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không trong bối cảnh hội nhập quốc tế là nhân tố quan trọng tác động đến hoạt động quản lý nhà nước :

- Càng hội nhập thì nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không càng tự do dịch chuyển công việc giữa các quốc gia, giữa các doanh nghiệp trong nước và ngoài nước. Đây là đặc điểm lớn, rất quan trọng và rất cần phải chú ý khi thực hiện quản lý nhà nước về PTNNL ngành vận tải hàng không. Việc tự do dịch chuyển nhân lực một mặt sẽ tạo nên sự đa dạng quốc tịch trong thị trường lao động nhưng cũng ảnh hưởng đến hoạt động quản lý, giám sát cũng như các công tác quy hoạch, kế hoạch, xây dựng tiêu chuẩn định mức lao động của cơ quan QLNN. Bên cạnh đó, các chính sách thu hút nhân tài từ các tập đoàn hàng không đa quốc gia sẽ càng làm cho việc dịch chuyển này trở nên sôi động hơn. Đây là vấn đề cấp bách mà cơ quan QLNN cần phải lưu ý, chủ động trong việc đào tạo, thu hút và sử dụng nguồn nhân lực chất cao để đảm bảo phát triển nguồn nhân lực bền vững.

- Càng hội nhập, nguồn nhân lực ngành VTHK càng đòi hỏi phải đảm bảo trình độ chuyên môn kỹ thuật cao theo tiêu chuẩn quốc tế, tính chuyên môn hóa cao, phải thông thạo ngoại ngữ thì yêu cầu về trình độ của cơ quan QLNN cũng phải tương ứng hoặc cao hơn để đảm bảo hoạt động QLNN cho từng lĩnh vực có hiệu quả. Vì vậy, các đặc điểm về của nguồn nhân lực trong các cơ quan quản lý nhà nước

trong bối cảnh hội nhập quốc tế cũng là những nhân tố ảnh hưởng lớn tới quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành VTHK.

2.2.2.2. Những yêu cầu đặt ra của hội nhập quốc tế đối với quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không

Thứ nhất, mức độ tuân thủ tiêu chuẩn hàng không thế giới của các doanh nghiệp và người lao động luôn được đặt lên hàng đầu: Khi hội nhập, ngoài việc tuân thủ các quy định trong nước, các hãng hàng không trong nước phải tuân thủ ngày một nhiều hơn các quy định, các tiêu chuẩn của hàng không quốc tế theo quy định của Tổ chức Hàng không Dân dụng Quốc tế (ICAO). Chính vì vậy, nó đòi hỏi các doanh nghiệp VTHK và người lao động trong các doanh nghiệp phải tìm hiểu và thực thi tuân thủ nghiêm ngặt các quy định trong nước và quốc tế về hàng không, để từ đó điều chỉnh các hoạt động phát triển NNL của mình cho phù hợp, hiệu quả.

Thứ hai, mức độ chuẩn hóa quốc tế ngày càng cao đối với nhân lực thực hiện quản lý nhà nước. Khi hội nhập, các cơ quan QLNN phải hợp tác và ký kết nhiều hiệp định song phương và đa phương quốc tế về hàng không như Hiệp định về Cielo Abierto (Open Skies Agreement). Chính vì vậy, một thách thức lớn đối với hoạt động quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành VTHK là phải không ngừng thay đổi, tăng cường hoạt động quốc tế để tạo điều kiện cho hãng hàng không quốc gia tham gia vào các hiệp định hàng không quốc tế; ngược lại để cho các hãng hàng không quốc tế được tham gia vào vận tải hàng không trong nước; tức là phải đảm bảo chuẩn quốc tế ngày một cao; các hoạt động quản lý phải có sự kết hợp hài hòa giữa hội nhập quốc tế và bảo hộ trong nước.

Thứ ba, áp lực cạnh tranh ngày một mạnh: Hội nhập quốc tế ngày một sâu rộng sẽ giúp cho ngành VTHK trong nước có nhiều cơ hội phát triển, nhưng cũng phải đối đầu với nhiều thách thức trong đó có những thách thức về thị phần vận tải hàng không và nguồn nhân lực (nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao như phi công, kỹ thuật máy bay) không chỉ trong phạm vi quốc gia mà cả trên phạm vi quốc tế. Do đó, cơ quan QLNN có vai trò rất quan trọng trong việc đảm bảo ngành vận tải hàng không trong nước hoạt động hiệu quả và cạnh tranh thông qua sự điều chỉnh định hướng phát triển nguồn nhân lực, điều chỉnh khuôn khổ pháp luật cũng như chính sách hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực cho các hãng hàng không; cùng với đó các hãng hàng không trong nước cũng phải thay đổi cách thức sử dụng, chính sách sử

dụng nguồn nhân lực để duy trì và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp của mình trước sức cạnh tranh của các doanh nghiệp hàng không quốc tế.

2.2.3. Mục tiêu, đối tượng và chủ thể quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không trong bối cảnh hội nhập quốc tế

2.2.3.1. Mục tiêu quản lý nhà nước

Quản lý nhà nước về PTNNL ngành vận tải hàng không trong bối cảnh hội nhập quốc tế là hướng tới mục tiêu đáp ứng phát triển ngành VTHK Việt Nam an toàn và hiệu quả, đáp ứng quá trình hội nhập quốc tế của ngành, xây dựng nguồn nhân lực có trình độ tiêu chuẩn quốc tế, có năng suất lao động cao, đáp ứng nhu cầu phát triển của ngành. Hướng tới những mục tiêu chung đó, quản lý nhà nước về PTNNL ngành vận tải hàng không gồm những mục tiêu cụ thể như sau:

1) *Phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp vận tải hàng không phù hợp với yêu cầu của hội nhập quốc tế.* Ngành VTHK phát triển hay không phát triển phụ thuộc rất nhiều vào yếu tố con người; bởi họ chính là người trực tiếp tạo nên sự phát triển. Vì vậy, mục tiêu trực tiếp của phát triển nguồn nhân lực ngành VTHK là đáp ứng đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng của con người đáp ứng nhu cầu của ngành VTHK, để hướng tới mục tiêu gián tiếp là thúc đẩy ngành VTHK nâng cao sức cạnh tranh, hoạt động hiệu quả hơn và phù hợp hơn với thông lệ quốc tế.

2) *Đảm bảo tính tuân thủ theo định hướng và khuôn khổ pháp luật.* Để phát triển nguồn nhân lực, các doanh nghiệp ngành vận tải hàng không có thể sử dụng nhiều cách khác nhau, công cụ khác nhau. Tuy nhiên, để hoạt động phát triển nguồn nhân lực của các doanh nghiệp ngành VTHK không làm ảnh hưởng đến các ngành khác, hoạt động khác của xã hội. Do đó, Nhà nước phải giám sát để cho các hoạt động phát triển nguồn nhân lực của ngành VTHK như tuyển dụng lao động, bố trí và sử dụng lao động, đào tạo nguồn lao động và chi trả lương, thưởng cho người lao động phải thực hiện theo đúng định hướng, theo đúng khuôn khổ pháp luật nhằm bảo vệ quyền lợi cho người lao động trong ngành VTHK, cũng như sự công bằng cho lao động của các ngành khác trong xã hội.

2.2.3.2. Chủ thể quản lý nhà nước

Chủ thể quản lý nhà nước về PTNNL ngành VTHK là các cơ quan hành chính cho chức năng quản lý nhà nước liên quan đến nguồn nhân lực. Các cơ quan này thuộc cả khối lập pháp, hành pháp và tư pháp. Trong đó, chủ thể trực tiếp quản lý

phát triển nguồn nhân lực ngành VTHK là Bộ Giao thông vận tải và một số bộ có liên quan khác (như Ủy ban quản lý vốn và các bộ: Kế hoạch & Đầu tư, Tài chính, Lao động Thương binh và Xã hội).

2.2.3.3. Đối tượng bị quản lý

Đối tượng bị quản lý trong ngành vận tải hàng không tập trung vào các hoạt động phát triển nguồn nhân lực của các Tổng công ty, các doanh nghiệp và người lao động trong lĩnh vực vận tải hàng không. Một trong những trọng tâm quản lý nhà nước là ban hành các chính sách, văn bản quy phạm pháp luật nhằm tạo hành lang pháp lý có hiệu lực, hiệu quả và minh bạch.

2.2.4. Nội dung quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không trong bối cảnh hội nhập quốc tế

Từ kết quả tổng quan các công trình nghiên cứu gồm các nghiên cứu của các tác giả Christine Chmura (2001); Nguyễn Minh Tuấn (2012); Steven Truxal (2012); Nguyễn Xuân Hưng (2015); Peter Belobaba và cộng sự (2015); Đỗ Hoàng Toàn và Mai Văn Bưu (2017); Nguyễn Thị Hồng Minh (2016); Phạm Hoài Nam (2017); Phạm Bách Khoa (2021); Hà Trọng Nghĩa (2021); Vũ Lan Hương (2022); Lâm Đình Tuấn Hải (2022) cho thấy, nội dung quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực nói chung, trong ngành VTHK nói riêng khá đa dạng; mức độ đa dạng phụ thuộc vào cách tiếp cận và xử lý vấn đề của từng nghiên cứu. Kế thừa từ các tác giả nghiên cứu trước, cũng như ý kiến tham vấn chuyên gia, nội dung nghiên cứu quản lý nhà nước về PTNNL ngành VTHK trong bối cảnh hội nhập quốc tế là nghiên cứu các chức năng, các hoạt động (nhiệm vụ) cơ bản của Nhà nước theo 4 nhóm nội dung sau:

1) Xây dựng và tổ chức thực hiện các định hướng phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không phù hợp với bối cảnh hội nhập quốc tế

Định hướng phát triển nguồn nhân lực ngành VTHK là việc xác định số lượng và chất lượng nguồn nhân lực của ngành VTHK và cách thức đạt được số lượng và chất lượng đó cho một thời điểm dự định trước trong tương lai. Định hướng có vai trò rất quan trọng cho phát triển NNL ngành VTHK, định hướng đúng thì việc bố trí nguồn lực và giải pháp thực hiện hiệu quả, cho kết quả cao. Ngược lại, định hướng không đúng thì gây lãng phí nguồn lực và không đạt được kết quả dự kiến trước.

Định hướng phát triển NNL ngành VTHK thường do các cơ quan của Nhà nước tổ chức thực hiện thông qua các chiến lược và kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội quốc gia (bao gồm cả định hướng ngành giao thông, vận tải) và chiến lược, kế

hoạch phát triển nguồn nhân lực ngành. Định hướng phát triển kinh tế - xã hội quốc gia và định hướng ngành giao thông, vận tải sẽ hình thành nhu cầu vận tải hàng không tăng hoặc giảm khác nhau, từ đó kéo theo NNL trong ngành VTHK cũng tăng hoặc giảm tương ứng. Định hướng phát triển đất nước và định hướng phát triển ngành vận tải càng hội nhập, càng hướng ra quốc tế cả về lĩnh vực đầu tư, thương mại và du lịch thì ngành VTHK càng phải mở rộng, kéo theo NNL ngành VTHK ngày càng phát triển cả về số lượng và chất lượng (đây được gọi là định hướng gián tiếp). Định hướng phát triển nguồn nhân lực ngành là sự quyết định về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực trong từng ngành, trong đó có ngành VTHK (nên đây được gọi là định hướng trực tiếp). Định hướng trực tiếp thường thể hiện rõ các nội dung có liên quan trực tiếp đến số lượng, cơ cấu nguồn nhân lực và các hoạt động phát triển NNL như đào tạo, tuyển dụng, bố trí, sử dụng; hình sách đãi ngộ, phúc lợi, lương thưởng.

Do đó, để phát triển được nhân lực ngành VTHK cần phải nghiên cứu, đánh giá các nội dung của chiến lược, kế hoạch có liên quan đến ngành VTHK và nguồn nhân lực VTHK để xem mức độ phù hợp đối với nhu cầu phát triển đất nước, phù hợp với hội nhập quốc tế. Từ đó, xác định những bất cập để đề xuất giải pháp làm cho phù hợp hơn trong từng nội dung, từng loại chiến lược, từ đó xác định được đội ngũ cán bộ QLNN và nguồn nhân lực VTHK trong tương lai để thực hiện tốt các mục tiêu đã xác định. Để thực hiện được tầm nhìn ấy thì đòi hỏi cơ quan QLNN phải liên tục đổi mới, nâng cao hiệu quả quản lý và năng lực dự báo, sẵn sàng thích nghi với sự thay đổi của ngành VTHK thế giới trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng.

Hoạt động phát triển nguồn nhân lực ngành VTHK chỉ là một hoạt động trong ngành giao thông vận tải và của cả đất nước, do đó chịu sự ảnh hưởng rất lớn bởi các chủ trương, định hướng và cơ chế quản lý vĩ mô của đất nước và của ngành GTVT. Nếu chủ trương, định hướng của Nhà nước tập trung cho phát triển kinh tế có gắn với quốc tế như đầu tư nước ngoài, xuất nhập khẩu, phát triển du lịch quốc tế, khi đó năng lực vận tải ngành hàng không sẽ tăng, kéo theo sự phát triển mạnh về số lượng nguồn nhân lực. Cùng với đó, nếu hội nhập với quốc tế nhiều, tham gia ký kết nhiều hiệp ước, các điều ước quốc tế thì việc phát triển ngành vận tải hàng không phải theo sát, tuân thủ các điều ước quốc tế, điều này làm cho chất lượng NNL ngành VTHK phải được nâng cao theo chuẩn quốc tế. Khi nhà nước thay đổi chủ trương, thay đổi cơ chế quản lý đối với ngành VTHK như thoái vốn nhà nước trong các doanh nghiệp VTHK nhà nước, thúc đẩy khu vực tư nhân, khu vực có vốn FDI vào ngành vận tải

hàng không thì số lượng lao động, cơ cấu nguồn lao động cũng sẽ thay đổi. Hoặc nếu quốc gia có định hướng phát triển ngành công nghiệp hàng không, tự sản xuất máy bay và các linh kiện liên quan đến ngành công nghiệp hàng không thì cần cơ quan quản lý phải có những cơ chế đặc biệt đối với việc phát triển đội ngũ các nhà khoa học, NVKT và các nhà quản lý chuyên ngành vận tải hàng không; điều đó làm ảnh hưởng đến cơ cấu lao động ngành VTHK theo hướng nâng tỷ trọng lao động chất lượng cao nhiều hơn.

Chủ trương của quốc gia càng mở rộng, càng thúc đẩy hội nhập quốc tế thì ngành VTHK cũng sẽ thay đổi tương ứng, từ đó nguồn nhân lực ngành VTHK cũng bị ảnh hưởng. Sự ảnh hưởng được thể hiện ở cả chiều tích cực và tiêu cực. Tích cực là tạo thêm nguồn nhân lực nước ngoài, tạo nên sức ép để nguồn nhân lực trong nước nâng cao trình độ từ đó chất lượng NNL ngành VTHK. Tuy nhiên, khi hội nhập cũng sẽ tạo ra sức cạnh tranh lớn trên thị phần VTHK cũng như thị phần thị trường lao động, làm cho nhiều lao động bị thay đổi công việc, có phần ảnh hưởng đến cuộc sống đối với lao động truyền thống, lao động phổ thông.

2) Tạo lập khuôn khổ pháp lý cho phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không phù hợp với các cam kết hội nhập quốc tế

Tạo lập khuôn khổ pháp luật về phát triển NNL ngành VTHK là việc Nhà nước xây dựng và ban hành các quy định pháp luật và sử dụng quyền lực Nhà nước bắt buộc các chủ thể sử dụng lao động và người lao động phải tuân theo, nếu không tuân theo là vi phạm pháp luật và bị xử phạt. Nhà nước tạo lập khuôn khổ pháp luật thông qua việc xác lập các quy định trong các văn bản luật (luật, pháp lệnh, nghị quyết quốc hội...) và các văn bản dưới luật (nghị định, quyết định, thông tư...). Tại các văn bản này, Nhà nước quy định các hoạt động, các nội dung và cách thức thực hiện khi phát triển NNL ngành VTHK thông qua hoạt động tuyển dụng lao động (gồm các quy định về tiêu chuẩn, điều kiện để người lao động được phép hành nghề và các hoạt động đơn vị sử dụng lao động phải thực hiện khi tuyển dụng); đào tạo, bồi dưỡng (gồm các quy định, tiêu chí về đối tượng được đào và bồi dưỡng; nội dung đào tạo và bồi dưỡng; nguồn kinh phí đào tạo bồi dưỡng); chi trả tiền lương, thưởng và điều kiện làm việc cho người lao động. Ngành VTHK được xem là ngành đặc thù, do đó các hoạt động phát triển NNL ngành VTHK không chỉ chịu sự chi phối bởi các quy định pháp luật lao động chung mà còn phải chịu sự chi phối của pháp luật hàng không và các cam kết với các quy định, tiêu chuẩn của các tổ chức hàng không thế giới.

Khuôn khổ pháp luật về phát triển nguồn nhân lực ngành VTHK càng rõ ràng, các phù hợp với nhu cầu của đất nước trong bối cảnh hội nhập quốc tế thì hoạt động phát triển nguồn nhân lực ngành VTHK càng thuận lợi. Do đó, khi nghiên cứu về việc tạo dựng khuôn khổ pháp luật rất cần phải làm rõ các quy định pháp luật cho các hoạt động phát triển nguồn nhân lực; đồng thời đánh giá để xác định những bất cập, hạn chế để từ đó kiến nghị, đề xuất giải pháp xử lý các bất cập, hạn chế trong khuôn khổ pháp luật hình thành khuôn khổ pháp luật thông thoáng, rõ ràng hơn, từ đó sẽ giúp cho việc phát triển nguồn nhân lực ngành VTHK được tốt hơn, phù hợp hơn với các yêu cầu trong nước và hội nhập quốc tế.

3) Xây dựng chính sách và các công cụ điều tiết thúc đẩy các hoạt động phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không phù hợp với các cam kết hội nhập quốc tế

Chính sách của nhà nước là tổng hợp các biện pháp của nhà nước nhằm thỏa mãn nhu cầu vật chất và tinh thần của người dân, phù hợp với trình độ phát triển kinh tế - xã hội góp phần thực hiện mục tiêu phát triển của đất nước (Phan Huy Đường, 2015). Qua đó cho thấy, chính sách hỗ trợ của nhà nước là việc nhà nước cung cấp cho các chủ thể sử dụng lao động và người lao động ngành VTHK những hỗ trợ về kinh phí, về cơ sở vật chất, về nâng cao trình độ để cho hoạt động phát triển NNL được thuận lợi hơn, đồng đều hơn giữa các vùng khác nhau, cũng như để ưu tiên hơn cho những lĩnh vực đặc thù khác nhau trong ngành VTHK. Chính sách hỗ trợ thường được Nhà nước thực hiện linh hoạt, những giai đoạn bối cảnh phát triển thuận lợi thì Nhà nước sử dụng ít chính sách hỗ trợ; ngược lại những giai đoạn bối cảnh phát triển khó khăn thì Nhà nước sử dụng nhiều chính sách hỗ trợ hơn (loại hình chính sách nhiều hơn; mức độ cao hơn; đối tượng thụ hưởng được mở rộng hơn). Qua đó cho thấy, hoạt động xây dựng chính sách hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực ngành VTHK của Nhà nước là rất quan trọng, và luôn được xem là công cụ điều tiết sự phát triển nguồn nhân lực rất hiệu quả của Nhà nước.

Nhà nước thực hiện việc xây dựng chính sách hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực ngành VTHK thông qua việc ban hành các văn bản chính sách dưới các hình thức như luật và pháp lệnh của Quốc hội; nghị định của Chính phủ, quyết định của Thủ tướng Chính phủ và thông tư của bộ, ngành. Các văn bản này thường đưa ra các chính sách hỗ trợ theo các hoạt động phát triển nguồn nhân lực như:

- *Chính sách hỗ trợ tuyển dụng*: Nhà nước đưa ra các loại hỗ trợ như hỗ trợ phí, lệ phí khi thi tuyển và tuyển dụng; chế độ ưu tiên, ưu đãi cho nguồn nhân lực chất lượng cao (người tốt nghiệp thủ khoa, loại giỏi) và người thuộc đối tượng chính sách như phụ nữ, người có công với cách mạng, người dân tộc thiểu số. Có chính sách này, sẽ giúp cho ngành VTHK thực hiện tuyển dụng được thuận lợi hơn, kịp thời hơn cho những vị trí việc làm, cho những vùng khó khăn khác nhau.

- *Chính sách tiền lương, đãi ngộ*: gồm chính sách tiền lương cơ bản, tiền thưởng, chính sách làm thêm giờ; các chính sách phúc lợi như bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp... Đây là những chính sách mà Nhà nước luôn thực hiện nhằm thu hút và giữ chân nguồn nhân lực chất lượng cao. Khi các chính sách này được Nhà nước, các Bộ ban Ngành quan tâm và định hướng cho các tổ chức thực hiện đầy đủ sẽ làm cho người lao động yên tâm làm việc, khuyến khích họ phát huy tính tích cực, năng động, sáng tạo, yêu nghề và thúc đẩy họ tận tụy, hăng say làm việc. Ngược lại, nếu các chính sách này không được quan tâm thì bản thân người lao động không có cơ hội để hoàn thiện và phát triển bản thân. Chính sách đãi ngộ nhân sự một mặt nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động kinh doanh của ngành VTHK mà còn góp phần duy trì nguồn nhân lực ổn định, có chất lượng cho ngành, nâng cao hiệu quả các chức năng quản trị của QLNN.

- *Chính sách huấn luyện và đào tạo*: bao gồm các quy định về quy trình đào tạo, nguồn lực cần thiết, kế hoạch đào tạo, chuẩn mực đánh giá và theo dõi kết quả đào tạo để đảm bảo an toàn, hiệu quả và tuân thủ các tiêu chuẩn quốc tế trong hoạt động hàng không. Một số điểm quan trọng trong chính sách huấn luyện trong ngành vận tải hàng không bao gồm: (i) An toàn bay: Chính sách huấn luyện trong lĩnh vực này đảm bảo rằng phi hành đoàn, kỹ thuật viên, và nhân viên tiếp xúc với máy bay đều được đào tạo về các biện pháp an toàn, thực hiện quy tắc an toàn, và xử lý tình huống khẩn cấp. (ii) Đào tạo phi hành đoàn: Chính sách này quy định quá trình đào tạo và chứng chỉ cho phi hành đoàn, bao gồm phi công và tiếp viên hàng không phải tuân thủ các tiêu chuẩn và yêu cầu của cơ quan quản lý hàng không. (iii) Đào tạo kỹ thuật viên: Chính sách này quy định việc đào tạo và chứng chỉ cho kỹ thuật viên hàng không, đảm bảo rằng họ có kiến thức và kỹ năng cần thiết để bảo trì và sửa chữa máy bay một cách an toàn và hiệu quả. (iv) Tuân thủ quy định quốc tế: Chính sách huấn luyện trong ngành hàng không cần tuân thủ các quy tắc, tiêu chuẩn và hướng dẫn của các cơ quan quản lý hàng không quốc tế như ICAO và ICAS.

- *Chính sách hợp tác quốc tế về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.* Tăng cường quan hệ hợp tác song phương, đa phương với các tổ chức quốc tế và các quốc gia về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực hàng không; tranh thủ tận dụng tối đa các nguồn lực và sự trợ giúp từ bên ngoài nhằm nhanh chóng tiếp cận và tiếp thu ứng dụng những thành tựu khoa học, kỹ thuật, công nghệ mới cả trong lĩnh vực quản lý, khai thác, kỹ thuật và cung cấp dịch vụ. Trong đó, các cơ quan QLNN phải yêu cầu các doanh nghiệp VTHK, cơ sở đào tạo mở rộng hợp tác, liên kết đào tạo với nước ngoài trong việc đào tạo cán bộ, nhân viên các lĩnh vực quản lý về hàng không, phi công, kỹ thuật máy bay, an toàn hàng không, an ninh hàng không và các lĩnh vực mang tính quốc tế hóa và hội nhập quốc tế cao.

4) Thực hiện thanh tra, kiểm tra, giám sát các hoạt động về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không

Hoạt động thanh tra, kiểm tra và giám sát nhà nước có vai trò quan trọng trong việc đảm bảo sự trung thực, minh bạch và hiệu quả của việc thực thi chính sách, pháp luật của cơ quan, tổ chức, cá nhân thuộc thẩm quyền quản lý của cơ quan quản lý nhà nước cùng cấp. Hoạt động kiểm tra, giám sát nhằm phòng ngừa, phát hiện và xử lý các hành vi vi phạm pháp luật. Không chỉ thế, hoạt động kiểm tra, giám sát còn giúp cơ quan quản lý nhà nước sớm phát hiện những sơ hở, những bất cập trong khuôn khổ pháp luật và chính sách hỗ trợ về phát triển nguồn nhân lực so với thực tiễn, nhất là trong bối cảnh hội nhập quốc tế để từ đó có biện pháp khắc phục một cách hiệu quả.

Nội dung thanh tra, kiểm tra, giám sát đối với phát triển nguồn nhân lực ngành VTHK thường tập trung chủ yếu vào các nội dung như: (i) Kiểm tra, giám sát việc tuyển dụng lao động (đặc biệt là các lao động đặc thù như phi công, nhân viên kỹ thuật máy bay); (ii) Kiểm tra, giám sát việc chấp hành luật lao động và các chế độ, chính sách của Nhà nước đối với người lao động; (iii) Kiểm tra, giám sát việc thực hiện nhiệm vụ và các vấn đề năng lực, đạo đức của đội ngũ cán bộ quản lý trong doanh nghiệp VTHK.; (iv) Kiểm tra, giám sát việc tổ chức các lớp tập huấn, bồi dưỡng nghiệp vụ cho các cán bộ, công chức, viên chức và người lao động.

Hoạt động thanh tra, kiểm tra và giám sát của Nhà nước về các hoạt động PTNNL ngành vận tải hàng không được hiệu quả hay chưa được hiệu quả phụ thuộc vào nhiều yếu tố, trong đó có yếu tố về tổ chức bộ máy thực hiện chức năng kiểm tra, giám sát; số lượng người thực hiện chức năng kiểm tra, giám sát; mức độ thường

xuyên của các hoạt động kiểm tra giám sát; mức độ phù hợp của các hoạt động thanh tra với thực tiễn (với bản thân ngành VTHK, với người lao động, với các điều kiện của hội nhập quốc tế); tính minh bạch của các kết quả kiểm tra và xử lý các vi phạm. Do đó, khi nghiên cứu đề xuất giải pháp hoàn thiện quản lý nhà nước về PTNNL ngành vận tải hàng không trong bối cảnh hội nhập quốc tế rất cần phải làm rõ các yếu tố cấu thành nên hiệu quả của hoạt động kiểm tra, giám sát.

2.2.5. Các tiêu chí đánh giá quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không trong bối cảnh hội nhập quốc tế

Từ kết quả tổng quan các công nghiên cứu cho thấy, đánh giá quản lý nhà nước về kinh tế nói chung và đánh giá QLNN đối với PTNNL ngành VTHK nói riêng có nhiều nghiên cứu khác nhau như nghiên cứu của Chiavo-Campo (2003), Nguyễn Thế Vinh (2008), Nguyễn Xuân Phúc (2012), Đào Anh Tuấn (2013); Mai Công Quyền (2015), Nguyễn Thị Hồng Minh (2016), Phương Hữu Tùng (2018); Hà Trọng Nghĩa (2021); Vũ Lan Hương (2022). Mỗi nghiên cứu đều có sự khác nhau ít nhiều về tiêu chí đánh giá. Từ việc ra soát các nghiên cứu này, để đánh giá quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành VTHK trong bối cảnh hội nhập quốc tế, cần đánh giá theo từng hoạt động quản lý nhà nước; trong từng hoạt động lại có một số tiêu chí đánh giá chi tiết, cụ thể như sau:

1) Nhóm tiêu chí đánh giá định hướng phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không

Nội dung quan trọng khi giá định hướng phát triển nguồn nhân lực ngành VTHK là đánh giá tính phù hợp của các định hướng; khi đó nó được đánh giá dựa trên 3 tiêu chí đánh giá là: (i) Mức độ phù hợp với chiến lược phát triển chung của quốc gia; (ii) Mức độ phù hợp với yêu cầu hội nhập quốc tế; (iii) Mức độ phù hợp với nhu cầu sử dụng nguồn nhân lực của ngành VTHK. Các tiêu chí này sử dụng chung một thang đo với 5 mức độ để ghi nhận ý kiến đánh giá của đối tượng điều tra là: Rất không đồng ý; Không đồng ý; Trung lập; Đồng ý; Rất đồng ý.

2) Nhóm tiêu chí đánh giá hoạt động tạo dựng khuôn khổ pháp lý cho các hoạt động phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không

Về nội dung tạo lập khuôn khổ pháp lý cho phát triển nguồn nhân lực cần làm rõ về mức độ hiệu lực trong quá trình xây dựng, triển khai và mức độ đơn giản, kịp thời của các văn bản QPPL để doanh nghiệp và người lao động dàng hiểu và tuân thủ thực thi trong thực tiễn. Nội dung này được đánh giá theo các góc độ sau: (i) Mức độ

phù hợp của các quy định pháp luật với thực tiễn; (ii) Tính tuân thủ và bắt buộc của các quy định pháp luật; (iii) Tính đầy đủ của các quy định pháp luật; (iv) Mức độ chồng chéo của khuôn khổ pháp luật; (v) Tính kịp thời của việc ban hành các văn bản quy phạm pháp luật. Trong từng góc độ đều có từ hai đến nhiều tiêu chí thành phần để phản ánh đầy đủ theo từng góc độ. Các tiêu chí đánh giá đều sử dụng chung một thang đo 5 mức độ để ghi nhận ý kiến đánh giá của các đối tượng điều tra. Các mức độ đo thường được sử dụng là: Rất không đồng ý; Không đồng ý; Trung lập; Đồng ý; Rất đồng ý. Hoặc thang đo là: Phức tạp; Phức tạp vừa phải; Đạt yêu cầu; Khá đơn giản; Đơn giản. Việc xác định sử dụng thang đo nào phụ thuộc vào nội dung các câu hỏi điều tra.

3) Nhóm tiêu chí đánh giá hoạt động xây dựng chính sách hỗ trợ cho các hoạt động phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không

Nội dung đánh giá về hoạt động xây dựng chính sách hỗ trợ cho các hoạt động phát triển nguồn nhân lực ngành VTHK được đánh giá theo các góc độ sau: (i) Ảnh hưởng đến hiệu quả kinh tế. Chính sách càng mang lại hiệu quả kinh tế cho đơn vị sử dụng lao động và người lao động thì chính sách càng tốt. (ii) Ảnh hưởng đến năng suất lao động. Chính sách càng giúp nâng cao năng suất lao động thì chính sách càng tốt, càng phù hợp. (iii) Ảnh hưởng đến thu hút lao động. Chính sách càng giúp cho doanh nghiệp thu hút được càng nhiều lao động đến với doanh nghiệp thì chính sách đó được xem là phù hợp, hiệu quả. (iv) Mức độ phù hợp với xu hướng hội nhập quốc tế. Chính sách càng mở ra nhiều cơ hội cho doanh nghiệp sử dụng lao động và người lao động tiếp cận, đáp ứng được các yêu cầu của quốc tế, theo xu hướng quốc tế thì chính sách được xem là phù hợp, hiệu quả. (v) Tính đầy đủ, công khai và minh bạch của chính sách. Trong từng góc độ đánh giá đều có những chỉ tiêu đánh giá thành phần chi tiết riêng. Tất cả tiêu chí đánh giá trên các góc độ trên đều sử dụng chung một thang đo 5 mức độ để ghi nhận ý kiến đánh giá của đối tượng điều tra: Rất không đồng ý; Không đồng ý; Trung lập; Đồng ý; Rất đồng ý.

4) Nhóm tiêu chí đánh giá hoạt động thanh tra, kiểm tra, giám sát phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không

Nội dung hoạt động thanh tra, giám sát phát triển nguồn nhân lực được đánh giá theo các tiêu chí: (i) Đánh giá tính hiệu quả của bộ máy và lực lượng tham gia giám sát. Nội dung này đánh giá về tính hợp lý của bộ máy thực hiện kiểm tra, giám sát; đánh giá về số lượng người thực hiện kiểm tra, giám sát; (ii) Đánh giá về tính

hiệu lực của hoạt động kiểm tra, giám sát. Nội dung này đánh giá về mức độ thường xuyên của các hoạt động kiểm tra, giám sát; mức độ đóng góp nâng cao hiệu lực quản lý nhà nước); (iii) đánh giá về tính phù hợp của các hoạt động kiểm tra, giám sát. Nội dung này đánh giá về mức độ phù hợp với thực tiễn của ngành VTHK; phù hợp với nguyện vọng của người lao động). Các tiêu chí trên đều sử dụng chung một thang đo 5 mức độ để ghi nhận ý kiến đánh giá của đối tượng điều tra: Rất không đồng ý; Không đồng ý; Trung lập; Đồng ý; Rất đồng ý.

Bên cạnh những nhóm tiêu chí đánh giá theo nội dung quản lý nhà nước nói trên, trong phạm vi luận án, tác giả có đưa thêm *nhóm tiêu chí đánh giá xây dựng bộ máy và đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không* với các tiêu chí sử dụng sau: (i) Tiêu chí đánh giá bộ máy quản lý nhà nước: Tiêu chí đánh giá bộ máy được thực hiện qua việc đánh giá tính phù hợp của số lượng các tổ chức, đơn vị cấu thành bộ máy; đồng thời đánh giá sự phối hợp trong công việc của các tổ chức, đơn vị trong bộ máy. (ii) Tiêu chí đánh giá đội ngũ cán bộ tham gia trong bộ máy, được đánh qua 2 góc độ đó là sự phù hợp của số lượng người tham gia vào quản lý nhà nước và chất lượng của lực lượng người tham gia vào thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà nước. Các mức độ trên được sử dụng thang đo 5 mức độ để ghi nhận ý kiến đánh giá, điều tra: Rất không đồng ý; Không đồng ý; Trung lập; Đồng ý; Rất đồng ý. Riêng tiêu chí mức độ tổ chức sử dụng thang: Kém so với yêu cầu; Thấp so với yêu cầu; Đạt yêu cầu; Tốt so với yêu cầu và Rất tốt so với yêu cầu

2.2.6. Các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không trong bối cảnh hội nhập quốc tế

Từ kết quả tổng quan các công nghiên cứu liên quan đến các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý nhà nước về phát triển NNL ngành VTHK thực hiện ở Chương 1 của các tác giả Nguyễn Minh Tuấn (2012); Nguyễn Xuân Phúc (2012); Nguyễn Xuân Hưng (2015); Peter Belobaba và cộng sự (2015); Nguyễn Thị Hồng Minh (2016); Phạm Hoài Nam (2017); Nguyễn Minh Phương và Bùi Văn Minh (2018); Hà Trọng Nghĩa (2021); Vũ Lan Hương (2022); Lâm Đình Tuấn Hải (2022) cho thấy, các yếu tố ảnh hưởng đến QLNN về phát triển NNL nói chung, cho ngành VTHK nói riêng là khá nhiều; mỗi một nghiên cứu lại lựa chọn một nhóm các yếu tố khác nhau. Kế thừa kết quả nghiên cứu của các tác giả trước cũng như ý kiến tham vấn chuyên gia, các yếu

tổ ảnh hưởng đến quản lý nhà nước về phát triển NNL ngành VTHK trong bối cảnh hội nhập quốc tế trong phạm vi luận án được xác định có 4 yếu tố chính như sau:

1) Mức độ đáp ứng về số lượng và năng lực của cán bộ trong bộ máy quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không

Bộ máy Quản lý nhà nước có vai trò rất quan trọng trong việc thực thi và kiểm soát quyền lực nhà nước nhằm mục đích đảm bảo việc PTNNL ngành VTHK được vận hành đúng hướng, đảm bảo tính hiệu lực, hiệu quả, phù hợp và bền vững. Bộ máy mà tinh gọn, con người trong bộ máy đủ năng lực, trách nhiệm thì việc tổ chức hoạch định và thực thi pháp luật và chính sách hỗ trợ cho phát triển NNL ngành VTHK được tốt hơn. Do đó để phát triển NNL ngành VTHK rất cần phải nghiên cứu, đánh giá bộ máy và nguồn nhân lực trong bộ máy để xác định những bất cập, vướng mắc từ đó đề xuất giải pháp hoàn thiện sao cho bộ máy hoạt động hiệu quả nhất.

Bộ máy quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành VTHK được vận hành bởi đội ngũ cán bộ (công chức, viên chức) tham gia trong bộ máy. Họ quyết định hoàn toàn tính hiệu quả của các hoạt động trong bộ máy. Quản lý nhà nước đạt mục tiêu, có hiệu quả khi số lượng cán bộ tham vào bộ máy tinh gọn, rõ ràng theo vị trí việc làm; trình độ chuyên môn và nghiệp vụ giỏi. Để làm được việc này, trong từng giai đoạn khác nhau, bản thân các đơn vị trong bộ máy phải thực hiện các hoạt động để điều chỉnh số lượng và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong bộ máy thông qua công tác tuyển dụng; đào tạo và bồi dưỡng công chức, viên chức; đánh giá, kiểm tra giám sát hoạt động công vụ của công chức.

Đội ngũ cán bộ công chức làm công tác QLNN về PTNNL là những người trực tiếp thực hiện các hoạt động quản lý nhà nước về phát triển NNL ngành VTHK. Vì thế, hiệu quả của quản lý nhà nước về phát triển NNL ngành VTHK phụ thuộc rất nhiều vào mức độ đáp ứng về số lượng và năng lực, ý thức trách nhiệm của bộ máy QLNN ngành GTVT trong đó có ngành VTHK. Hoạt động quản lý nhà nước về NNL ngành VTHK được hiệu quả, đáp ứng thực tiễn khi:

- *Về số lượng*: Nhà nước phải bố trí đủ số lượng công chức, viên chức theo vị trí việc làm, phù hợp với tốc độ phát triển của ngành và số lượng nhân lực của ngành VTHK. Nếu bố trí thiếu sẽ dẫn đến thực hiện không hết, thực hiện chậm các công việc; bố trí thừa dẫn đến chi phí cho quản lý (tiền lương, tiền thưởng, chi phí điện nước và các loại chi phí khác) tăng lên, làm cho hiệu quả quản lý giảm.

- *Về năng lực*: Năng lực, trình độ và chất lượng của các cán bộ là một trong những yếu tố ảnh hưởng đến quản lý NNL về phát triển NNL ngành VTHK, nhất là công việc việc xây dựng định hướng, xây dựng và tổ chức triển khai các văn bản pháp luật, chính sách hỗ trợ phát triển NNL. Đội ngũ cán bộ công chức, viên chức làm công tác quản lý đòi hỏi phải có tư duy khoa học về ngành VTHK, khả năng nghiên cứu và am hiểu các văn bản chính sách pháp luật của Nhà nước và luật pháp quốc tế. Trong đó hiểu biết về pháp luật quốc tế và các yêu cầu của hội nhập quốc tế là điều rất khác biệt so với các ngành khác, vì ngành VTHK là ngành có mức độ hội nhập quốc tế sớm nhất, sâu rộng nhất so với các ngành khác.

- *Ý thức và trách nhiệm*: Đặc điểm ngành VTHK đòi hỏi ý thức tôn trọng và chấp hành kỷ luật, kỷ cương, việc gương mẫu thực hiện văn hóa công vụ rất cao. Đây không chỉ là biểu hiện của đạo đức công vụ mà còn là thước đo tính chuyên nghiệp của cán bộ, công chức, viên chức.

- *Cơ cấu tổ chức trong bộ máy*. Nội dung này thể hiện số lượng các đơn vị trong bộ máy và chức năng của các đơn vị trong bộ máy. Các đơn vị trong bộ máy quản lý nhà nước thường gồm có 2 cấu phần, cấu phần có chức năng trực tiếp tham mưu quản lý (các vụ, cục, tổng cục) và cấu phần có chức năng giúp việc, hỗ trợ công tác tham mưu quản lý (các viện nghiên cứu, học viện, đơn vị sự nghiệp khác). Phát triển NNL ngành VTHK là một lĩnh vực nhỏ trong quản lý nhà nước, do đó cơ cấu tổ chức của bộ máy thường không độc lập mà được lồng ghép vào nhiều bộ, ngành khác nhau và trong từng bộ, ngành lại được lồng ghép trong nhiều đơn vị khác nhau. Cơ cấu tổ chức bộ máy, tức các đơn vị trong bộ máy mà tinh gọn, chức năng của các đơn vị mà rõ ràng thì hoạt động quản lý được tốt, từ đó việc phát triển NNL ngành VTHK được tốt hơn.

- *Sự phối hợp của các đơn vị trong bộ máy*. Các đơn vị (cả khối có chức năng tham mưu quản lý và khối có chức năng giúp việc cho tham mưu quản lý) đều có chức năng độc lập, không chồng lấn hoặc đan xen nhau. Tuy nhiên, các đơn vị này để thực hiện được chức năng của mình lại phải phối hợp với rất nhiều các đơn vị khác trong bộ máy, thậm chí ngoài bộ máy. Khi sự phối hợp của các đơn vị trong bộ máy được nhanh gọn và chủ động thì hiệu quả của quản lý nhà nước được tăng lên, việc phát triển nguồn nhân lực ngành VTHK cũng được thuận lợi hơn.

2) *Mức độ đảm bảo chi ngân sách và cơ sở vật chất phục vụ cho việc xây dựng và tổ chức thực hiện các chức năng quản lý nhà nước*

Các hoạt động quản lý nhà nước cũng như các hoạt động khác của xã hội, để tổ chức được hoạt động đòi hỏi phải có nguồn kinh phí thực hiện. Số lượng và chất lượng các hoạt động QLNN về phát triển NNL ngành VTHK (như xây dựng chiến lược, xây dựng khuôn khổ pháp luật; xây dựng và tổ chức triển khai các chính sách hỗ trợ; tổ chức các đợt thanh tra, kiểm tra) được đảm bảo chỉ khi nguồn kinh phí (chủ yếu từ ngân sách nhà nước) đáp ứng đủ, kịp thời so với nhu cầu công việc trong cuộc sống. Ngược lại, hoạt động QLNN sẽ giảm số lượng, giảm chất lượng khi nguồn kinh phí không đáp ứng đủ, đáp ứng không kịp thời. Khi chất lượng tổ chức các hoạt động QLNN bị giảm sẽ ảnh hưởng rất lớn đến các hoạt động phát triển NNL ngành VTHK, khi đó các hoạt động phát triển có thể không đúng với quy luật và sự vận hành của quốc tế; hoạt động phát triển tổ chức triển khai thiếu hoặc sai, bị lợi dụng dẫn đến không đảm bảo nhu cầu của người lao động.

Trong các hoạt động quản lý nhà nước về phát triển NNL ngành VTHK, hoạt động tổ chức xây dựng và triển khai các chính sách hỗ trợ là rất quan trọng bởi vì không có sự hỗ trợ của Nhà nước thì nhiều hoạt động phát triển nguồn nhân lực không thể thực hiện được, nhất là trong việc đào tạo, bồi dưỡng. Nhân lực ngành VTHK phần lớn đòi hỏi người có trình độ chuyên môn sâu, có trình độ đạt chuẩn quốc tế; học đi đôi với thực hành (nhất là đối với phi công, điều hành bay, nhân viên kỹ thuật bay...). Do đó, việc xây dựng các cơ sở đào tạo (học viện, trường đại học, trung tâm huấn luyện) chi phí cao hơn nhiều so với xây dựng các cơ sở đào tạo nhân lực cho các ngành khác. Nếu thiếu cơ sở đào tạo sẽ ảnh hưởng lớn đến số lượng và chất lượng nguồn nhân lực.

Rõ ràng, mức đảm bảo nguồn lực thực hiện các hoạt động quản lý nhà nước là nhân tố điều kiện quan trọng có ảnh hưởng đến QLNN về PTNNL.

3) Năng lực, trình độ của doanh nghiệp và cơ chế phối hợp với các cơ quan quản lý nhà nước trong ngành vận tải hàng không

Năng lực của doanh nghiệp vận tải hàng không và trình độ của cán bộ quản lý, người lao động là một trong những nhân tố thuộc môi trường bên trong doanh nghiệp, vì vậy nó là một bộ phận của đối tượng QLNN đối với các doanh nghiệp. Quan hệ quản lý giữa chủ thể quản lý và đối tượng quản lý lại không phải là quan hệ một chiều mà có mối quan hệ tác động qua lại lẫn nhau, Nhà nước thực hiện QLNN đối với doanh nghiệp, nhưng các đặc điểm, yếu tố cấu thành doanh nghiệp lại có tác động ngược trở lại đối với Nhà nước trong hoạt động quản lý. Trình độ phát triển của

các doanh nghiệp càng cao thì QLNN đối với doanh nghiệp càng thuận lợi, bởi mục đích cuối cùng của QLNN là tác động vào doanh nghiệp nhằm đảm bảo doanh nghiệp hoàn thành được nhiệm vụ sản xuất kinh doanh, góp phần phát triển kinh tế - xã hội theo định hướng của Nhà nước.

4) Sự phối hợp, tham gia của doanh nghiệp và người lao động trong ngành vận tải hàng không vào hoạch định chính sách

Để xây dựng một chính sách có hiệu quả, khung pháp luật có tính hiệu lực cao thì ngoài sự tham gia của các cơ quan quản lý nhà nước, thì đối tượng bị quản lý cũng cần phải được tham gia vào các hoạt động xây dựng chính sách, văn bản QPPL qua đó sẽ thúc đẩy sự đồng bộ, thống nhất và tính minh bạch của hệ thống chính sách pháp luật, đảm bảo được lợi ích chung tốt nhất cho QLNN.

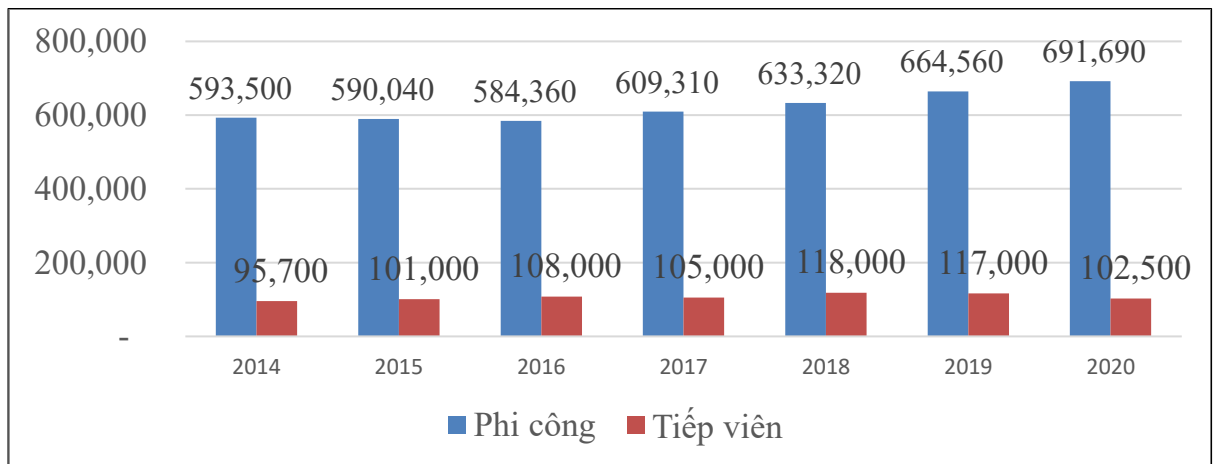
Sự phối hợp, tham gia của doanh nghiệp và người lao động trong ngành vận tải hàng không vào hoạch định chính sách không chỉ có ảnh hưởng đến việc xây dựng chính sách quản lý nhà nước về PTNNL mà còn tác động đến hoạt động triển khai, thực hiện. Sự phối hợp và tham gia càng nhiều từ phía doanh nghiệp và người lao động thì tính đầy đủ, phù hợp của chính sách càng rõ ràng, góp phần nâng cao năng lực quản lý của các cơ quan quản lý nhà nước.

2.3. Kinh nghiệm quốc tế và một số bài học cho Việt Nam về quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không trong bối hội nhập quốc tế

2.3.1. Kinh nghiệm của Hoa Kỳ

Hoa kỳ là một trong những quốc gia phát triển hàng đầu về ngành vận tải hàng không với số lượng các hãng hàng không lên đến 68 hãng hàng không với hơn 7000 máy bay đang hoạt động. Số lượng các chuyến bay, tăng trưởng về số lượng hành khách đạt trung bình 860 triệu khách/năm và đặc biệt ngành VTHK Hoa Kỳ có hệ thống cảng hàng không sân bay dày đặc khắp cả nước với hơn 19,622 sân bay.

Với tầm quan trọng và sự tăng trưởng mạnh mẽ đó, có thể nói ngành vận tải hàng không đóng vai trò quan trọng trong nền kinh tế Hoa kỳ, chịu trách nhiệm trực tiếp với hơn 750 nghìn việc làm trong đó có hơn 691 nghìn phi công, 248 nghìn tiếp viên và cung cấp gián tiếp hơn 10 triệu công việc cho người lao động.



Nguồn: Statista, Data USA

Hình 2.1. Thống kê số lượng phi công và tiếp viên hàng không Hoa Kỳ từ năm 2014 đến 2020

Trước sự phát triển mạnh mẽ của ngành vận tải hàng không Hoa Kỳ trong bối cảnh hội nhập quốc tế, quản lý nhà nước về PTNNL là một nhiệm vụ phức tạp và quan trọng. Dưới đây là một số kinh nghiệm quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực của ngành hàng không ở Hoa Kỳ như sau:

- Thiết lập bộ máy quản lý nhà nước: Chính phủ Hoa Kỳ đã thiết lập các cơ quan quản lý hàng không quan trọng như Cục Hàng không Liên bang (FAA) và Ủy ban Hàng không Liên bang (FCC). Các cơ quan này chịu trách nhiệm đảm bảo an toàn và an ninh hàng không, quản lý vùng bay và đưa ra các quy định và tiêu chuẩn ngành hàng không.

- Tổ chức bộ máy nhân sự cho kiểm tra, giám sát : FAA thực hiện chức năng QLNN thông qua các hoạt động kiểm tra giám sát rất nghiêm ngặt, minh bạch về chất lượng, cơ sở vật chất, chứng chỉ đào tạo của các trung tâm đào tạo phi công. Đặc biệt, sau sự cố tai nạn máy bay Boeing 737 Max và vấp phải sự chỉ trích của các nhà lập pháp Mỹ cho rằng hãng phó thác cho nhà sản xuất Boeing quá nhiều khâu trong quy trình cấp giấy chứng nhận an toàn cho máy bay, FAA bắt đầu kiểm soát hoàn toàn quy trình cấp giấy chứng nhận an toàn cho mỗi máy bay Boeing 737 MAX.

- Điều tiết giá cả và cạnh tranh: Quản lý giá cả và cạnh tranh trong ngành hàng không có thể đòi hỏi can thiệp của chính phủ để đảm bảo sự cạnh tranh lành mạnh và giá cả hợp lý. Các cơ quan quản lý cần theo dõi việc sáp nhập các hãng hàng không, quy định về giá cả và dịch vụ, và đảm bảo tính minh bạch trong ngành. Tuy nhiên, từ năm 1978, Chính phủ Hoa Kỳ đã thực hiện “Đạo luật bãi bỏ quy định hàng không đối với các hãng HK” (Airlines deregulation act of 1978) nhằm loại bỏ chức năng quản lý nhà nước của chính phủ liên bang đối với một số lĩnh vực hoạt động của ngành HK như giá vé, đường bay, tần suất bay, thương quyền bay và giấy phép

thành lập các hãng hàng không. Theo đạo luật mới, cơ quan QLNN chỉ giữ quyền hạn ban hành quy định, tiêu chuẩn liên quan đến an ninh – an toàn trong đó có quy định rất chặt chẽ việc đào tạo, tuyển dụng phi công, kỹ sư tàu bay.

- Chính sách đào tạo và phát triển nguồn nhân lực : Để đảm bảo cung cấp một lực lượng lớn phi công đáp ứng sự phát triển đội tàu bay hơn 7000 chiếc, cơ quan QLNN Hoa Kỳ đã cho phép xã hội hóa đào tạo phi công với nhiều quy định quản lý đào tạo nghiêm ngặt. Các quy định, chuẩn mực đào tạo cụ thể đối với phi công thường xuyên được điều chỉnh minh bạch rõ ràng để phù hợp với những thay đổi, sự tiến bộ của khoa học kỹ thuật hàng không. Chính sách xã hội hóa đã tạo điều kiện cho nhiều người trong xã hội Hoa Kỳ có cơ hội được đi học nghề lái máy bay và là nền tảng vững chắc trong việc đào tạo và phát triển đội ngũ phi công thương mại.

- Chính sách hỗ trợ các doanh nghiệp VTHK bị ảnh hưởng bởi đại dịch Covid: nhằm đảm bảo người lao động giữ lại được việc làm, chính phủ Hoa Kỳ đã thông qua đạo luật Ổn định Kinh tế Coronavirus năm 2020 (CARES Acts) với gói viện trợ tiền mặt giá trị 25 tỷ USD cho các hãng hàng không trang trải chi phí lương cho người lao động. Bên cạnh đó, để tránh nguy cơ doanh nghiệp sử dụng nguồn hỗ trợ sai mục đích, nằm ngoài mục tiêu chính hướng tới người lao động của gói cứu trợ, Chính phủ Hoa Kỳ đã yêu cầu các hãng hàng không nhận viện trợ không được cắt giảm biên chế và mức lương, không sa thải nhân viên, tiếp tục duy trì dịch vụ và các chặng bay đang vận hành để đảm bảo công ăn việc làm cho người lao động.

2.3.2. Kinh nghiệm Liên bang Nga

Liên Bang Nga là một cường quốc về ngành công nghiệp hàng không với nhiều tên tuổi nổi tiếng (như Tupolev, Antonov, Sukhoi, Mig...) cũng như số lượng lớn máy bay và phi công, nhưng Ngành HKDD của Liên bang Nga sang đến đầu thế kỷ 21 đã trải qua một sự thay đổi đáng kể về chất và lượng. Bên cạnh việc tăng trưởng lượng hành khách chuyên chở 250% trong vòng 10 năm trở lại đây thì ngành VTHK Nga đang trong quá trình chuyển đổi các thế hệ máy bay dân dụng, phương tiện kỹ thuật do Liên Xô trước đây chế tạo sang khai thác sử dụng các loại thế hệ mới, đặc biệt là các thế hệ máy bay nhập khẩu từ các nước phương Tây. Với định hướng chuyển đổi như vậy đã và đang đặt ra vấn đề lớn đối với chất lượng nguồn nhân lực hàng không của Liên bang Nga, buộc các hãng Hàng không Nga phải chuyển đổi nhanh chất lượng và cơ cấu đội ngũ phi công, NVKT (bao gồm cả trình độ tiếng Anh) cho phù hợp. Tuy nhiên, thực tế cho thấy, mức độ sẵn sàng của cơ quan QLNN

và các hãng hàng không Nga chưa cao đã dẫn tới hậu quả mức độ an toàn của VTHK của Liên bang Nga rất thấp.

Bên cạnh đó, sự tăng trưởng của ngành vận tải hàng không thế giới nói chung dẫn đến thâm hụt nhân sự hàng không của Nga, vấn đề đã trở nên trầm trọng hơn sau khi đồng Rúp sụp đổ vào năm 2014 và hàng trăm phi công Nga, kỹ sư có kinh nghiệm bắt đầu theo đuổi mức lương tốt hơn ở nước ngoài, đặc biệt là ở các thị trường châu Á tăng trưởng cao. Cho đến nay, các hãng hàng không Nga đang phải đối mặt với tình trạng thiếu phi công, kỹ sư trình độ cao có khả năng điều khiển an toàn các máy bay nhập khẩu thế hệ mới với kết cấu kỹ thuật phức tạp. Sự lão hóa nhanh chóng của đội ngũ phi công và sự thiếu hụt phi công, kỹ sư lành nghề thay thế buộc các hãng hàng không Nga phải tuyển dụng và sử dụng cả những nguồn nhân lực chưa đủ kinh nghiệm, chưa được đào tạo đầy đủ theo chuẩn quốc tế. Cùng với đó là đội ngũ công chức làm công tác QLNN về VTHK cũng không đủ trình độ, tư duy quản lý lạc hậu, bao cấp từ thời Liên Xô cũ, không theo kịp tiến bộ của ngành vận tải hàng không thế giới. Trong một số trường hợp, đội ngũ cán bộ QLNN đã máy móc áp dụng các quy định về hàng không của các nước khác mà chưa tính tới đặc thù của ngành vận tải hàng không của Nga trong bối cảnh hiện tại.

Mặc dù ngành vận tải hàng không Liên Bang Nga đã có những định hướng rõ ràng về sự dụng đội tàu bay hiện đại tuy nhiên với việc tổ chức bộ máy QLNN lỏng lẻo, chưa xây dựng được những tiêu chuẩn an toàn theo tiêu chuẩn IATA, thiếu sự kiểm tra giám sát đã dẫn đến sự tụt hậu nhanh chóng về chất lượng nói chung của đội ngũ phi công, kỹ sư máy bay ở Liên bang Nga và dẫn đến nhiều nguy cơ gây tai nạn hàng không. Đây chính là bài học kinh nghiệm rất lớn đối với Việt Nam, một nước có lịch sử phát triển ngành vận tải hàng không khá giống với Nga khi cùng có định hướng chuyển đổi các thế hệ máy bay dân dụng, phương tiện kỹ thuật do Liên Xô trước đây chế tạo sang khai thác sử dụng các loại thế hệ mới. Liên Bang Nga cũng là nước mà nhiều thế hệ cán bộ quản lý nhà nước, quản lý doanh nghiệp hàng không qua học tập, nghiên cứu sinh.

Trước tình hình trên, từ năm 2001 ngành HKDD Nga buộc phải tái cơ cấu bộ máy QLNN và tăng cường hiệu lực QLNN về an toàn chất lượng thông qua việc xây dựng hệ thống khuôn khổ pháp luật trên cơ sở tuân thủ theo các quy định của ICAO, IATA và thành lập hệ thống bảo đảm an toàn HK Liên bang (SUBP). Nhà chức trách hàng không Nga (Rosaviatsia) được tổ chức lại giơới sự kiểm soát của

Chính phủ Nga thông qua Bộ Giao thông Liên bang Nga và Bộ Quốc phòng Nga. Cơ quan này đóng một vai trò quan trọng trong việc đảm bảo an toàn và phát triển ngành vận tải hàng không ở Nga. Cụ thể, Rosaviatsia có các nhiệm vụ sau: (1) Xây dựng và thực thi quy định về an toàn hàng không và an ninh hàng không; (2) Cấp phép cho các công ty hàng không và các sân bay hoạt động trên lãnh thổ Nga; (3) Theo dõi và kiểm tra việc tuân thủ các quy định và tiêu chuẩn an toàn hàng không; (4) Phát triển và thực hiện các chương trình và dự án phát triển ngành hàng không; (5) Tham gia vào các quan hệ quốc tế liên quan đến hàng không và thực hiện các hiệp ước và thỏa thuận quốc tế.

Với bộ máy QLNN và các cơ chế chính sách mới từ chính phủ Nga, Rosaviatsia đã đạt được một số thành tựu như mở rộng hợp tác quốc tế về hàng không thông qua việc ký văn bản thỏa thuận với cơ quan lý an toàn châu Âu (EASA) về các tiêu chuẩn cho hoạt động bay, kỹ thuật sửa chữa tàu bay, đánh dấu một bước quan trọng của HKDD Nga trong hội nhập quốc tế. Về cơ sở đào tạo, đã thành lập được 68 trung tâm đào tạo hàng không, hàng năm cho ra trường hàng ngàn nhân viên, kỹ sư hàng không. Riêng năm 2018 Rosaviatsia đã cấp chứng chỉ cho 20.661 nhân viên hàng không, trong đó có 17,667 thành phần tổ bay HKDD. Những cải tổ mạnh mẽ về bộ máy tổ chức và cơ cấu lại chức năng nhiệm vụ của cơ quan QLNN ngành VTHK của Liên Bang Nga cũng sẽ là bài học quý cho các cơ quan QLNN của Việt Nam học hỏi.

2.3.3. Kinh nghiệm của Thái Lan

Trong giai đoạn 2010-2015, trước sự tăng trưởng mạnh mẽ của ngành công nghiệp du lịch Thái Lan, nhà chức trách HKDD Thái Lan (CAAT) đã cấp phép hàng loạt cho khoảng 22 hãng bay được thành lập để đáp ứng nhu cầu vận chuyển. Gần như toàn bộ các hãng bay này hoạt động theo mô hình hàng không giá rẻ. Tuy nhiên việc CAAT cấp phép bay cho quá nhiều hãng trong thời gian ngắn trong khi chưa có chiến lược phát triển ngành VTHK cụ thể, nguồn nhân lực có đủ trình độ còn thiếu và yếu, bằng cấp, chứng chỉ khai thác còn thiếu, phát triển không kịp với tốc độ tăng trưởng, số lượng nhân sự trong bộ máy QLNN quá ít, không đủ nguồn lực để thực hiện các chức năng kiểm tra, giám sát về vấn đề đảm bảo an toàn bay, do đó đã dẫn đến tiềm ẩn mất an toàn trong khai thác bay. Chính vì vậy, vào năm 2015 ngành VTHK Thái Lan bị giáng một đòn mạnh khi CAAT bị Tổ chức HKDD quốc tế (ICAO) "*rút thẻ đỏ*" do không thể đáp ứng được những yêu cầu đảm bảo an toàn bay mà ICAO đưa ra. Các hãng HK Thailand bị hạn chế khai thác đến các nước trong

liên minh EU và Bắc Mỹ, việc này đã ảnh hưởng nghiêm trọng đến hình ảnh và sự phát triển của ngành VTHK Thái Lan.

Bảng 2.1. Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực ngành hàng không Thái lan

STT	Tiêu chí	Thang điểm xếp hạng	Mức độ
1	Không đủ nguồn nhân lực với kỹ năng và kinh nghiệm sẵn có phù hợp với các tiêu chuẩn cơ bản của ngành HK	2	Rất nghiêm trọng
2	Không có nhiều nhân viên sẵn sàng chịu trách nhiệm do thiếu lợi ích	3.5	Rất nghiêm trọng
3	Không đủ nguồn nhân lực có khả năng đối mặt và giải quyết với những vấn đề phát sinh trong công việc	5	Nghiêm trọng
4	Không đủ nguồn nhân lực sẵn có khả năng giao tiếp bằng ngoại ngữ	1	Rất nghiêm trọng
5	Không đủ nguồn nhân lực sẵn sàng làm ca do quan ngại về vấn đề sức khỏe	3.5	Rất nghiêm trọng
6	Tương tác không rõ ràng giữa lãnh đạo và nhân viên dẫn đến sự nhàn lãn trong công việc	6	Nghiêm trọng

(Nguồn: Research Gate)

Để tháo gỡ tâm thế đổ của ICAO, CATT đã khẩn trương đưa ra hàng loạt các giải pháp, trong đó tập trung vào các giải pháp nâng cao vai trò quản lý nhà nước, trong đó tập trung vào việc nâng cao năng lực QLNN đối với các hoạt động PTNNL:

- Nâng cao năng lực của đội ngũ công chức trong việc cấp phép và giám sát các hoạt động hàng không dân dụng tại Thái Lan, bao gồm sân bay, hãng hàng không và các công ty cung cấp dịch vụ hàng không.

- Thực hiện các chương trình đào tạo và đào tạo cho nhân viên trong ngành hàng không để nâng cao kiến thức và kỹ năng của họ. Từ năm 2016 đến nay, Thái Lan đã tập trung đầu tư, phát triển rất nhiều trung tâm đào tạo HK để nâng cao chất lượng của nguồn nhân lực góp phần cải thiện mức độ an toàn. Các trung tâm này hầu hết đều do tư nhân thành lập dưới sự quản lý và cấp phép của CAAT. Ngoài ra, các trung tâm này còn được chính phủ Thái Lan tạo điều kiện để có thể triển khai đào tạo, huấn luyện phi công từ cơ bản đến các cấp độ cao hơn với nhiều ưu đãi về thuế thu nhập về đào tạo, thuế nhập khẩu các máy móc phục vụ đào tạo, phí cất hạ cánh,

quản lý bay. Cho đến nay, cả Thái Lan hiện có 14 trung tâm đào tạo với cơ sở vật chất hiện đại đủ năng lực đào tạo phi công theo tiêu chuẩn quốc tế và tiếp nhận huấn luyện định kỳ, năng định cho lực lượng phi công của các quốc gia trong khu vực.

Song song với việc hoàn thiện các hoạt động QLNN, Chính phủ Thái Lan còn có chiến lược phát triển ngành công nghiệp hàng không nội địa trong đó chú trọng các dịch vụ bảo trì, sửa chữa và đại tu (MRO). Các hoạt động của MRO đang tạo ra nhu cầu lớn về nguồn nhân lực đặc biệt là lực lượng kỹ sư, kỹ thuật tàu bay. Việc này đòi hỏi nhà chức trách Thái Lan phải ban hành các chính sách hỗ trợ đào tạo, chính sách liên kết đào tạo của các doanh nghiệp với các cơ sở đào tạo chuyên ngành kỹ thuật, các trường đại học trong việc bổ sung, cung cấp nhân lực đầu vào cho hoạt động của MRO. Những chính sách ưu đãi về đào tạo của Thái sẽ là kinh nghiệm quý báu để tác giả tham khảo và đề xuất những giải pháp hoàn thiện chính sách để hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực Việt Nam.

2.3.4. Một số bài học rút ra cho việc hoàn thiện quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế

1) Cơ quan quản lý nhà nước cần phải xây dựng chiến lược dài hạn có trọng điểm đối với ngành VTHK trong đó: (i) Cần ưu tiên hoàn thành sân bay Long Thành và tiếp tục nâng cấp mở rộng sân bay Nội Bài, Tân Sơn Nhất để tăng công suất khai thác và cạnh tranh với các cảng hàng không trong khu vực; (ii) Đầu tư, xây dựng các cơ sở MRO, hợp tác liên doanh với các tập đoàn HK lớn trên thế giới như Airbus, Boeing để có thể chủ động hội nhập quốc tế trong lĩnh vực cung cấp các dịch vụ MRO; (iii) Cơ quan QLNN cần khuyến khích các trường đại học hàng đầu như Đại học Bách Khoa, Đại học Giao thông vận tải tích hợp các ngành học về HK, nhất là ngành kỹ sư cơ khí hàng không vào giáo trình giảng dạy của trường. Các trường đại học sẽ là nguồn cung cấp các nhân lực chất lượng cho ngành, đáp ứng chiến lược phát triển ngành công nghiệp VTHK Việt Nam.

2) Chức năng quản lý nhà nước cần phải được thực hiện đầy đủ các khía cạnh của lĩnh vực VTHK. Việc giảm bớt chức năng QLNN về giá, sản phẩm, đường bay... để ngành VTHK tự do phát triển theo kinh tế thị trường như ở Mỹ một mặt sẽ thúc đẩy thị trường lao động HK tăng trưởng mạnh mẽ, người dân sẽ có nhiều lựa chọn với nhiều mức giá và dịch vụ cạnh tranh nhưng mặt khác sẽ dẫn đến nguy cơ phá sản, hậu quả giảm lương và thất nghiệp của nhiều nhân lực ngành

hàng không. Nguy cơ chảy máu chất xám, cạnh tranh nguồn nhân lực không lành mạnh cũng sẽ diễn ra khi việc tự do dịch chuyển việc làm mà không có sự tham gia và quản lý từ nhà chức trách. Bên cạnh đó, việc ban hành các chính sách hỗ trợ tài chính kịp thời như đạo luật Ổn định Kinh tế Coronavirus đã góp phần giữ chân và đảm bảo thu nhập, công ăn việc làm cho người lao động trong ngành VTHK Hoa Kỳ.

3) Để đảm bảo mức độ an toàn tuyệt đối cho ngành tránh theo vết xe đổ của Liên Bang Nga, các cơ quan quản lý nhà nước cần phải luật hóa các quy định, tiêu chuẩn tuyển dụng và đào tạo đối với nguồn nhân lực chất lượng cao như phi công, kỹ sư tàu bay. Các quy định này cần tập trung vào làm rõ hình thức đào tạo và cấp bằng cho phi công, kỹ sư tàu bay cần phải được ban hành đầy đủ và đáp ứng mọi yêu cầu khắt khe của các tổ chức hàng không thế giới. Cùng với đó Nhà nước phải ban hành các quy định, hướng dẫn rõ ràng về chế độ bảo trì, bảo dưỡng, chú trọng cập nhật những quy định, công nghệ hàng không hiện đại mới trong hội nhập quốc tế. Có như vậy mới đảm bảo chất lượng, mức độ an toàn của ngành vận tải hàng không Việt Nam, góp phần nâng cao uy tín và thúc đẩy sự phát triển chung của ngành vận tải hàng không Việt Nam.

4) Xây dựng bộ máy tổ chức quản lý nhà nước bên cạnh phải đủ về số lượng thì cần phải đảm bảo chất lượng. Để tránh đi theo vết xe đổ của Nga khi sử dụng lực lượng lao động có tư duy lạc hậu, chất lượng thấp trong bối cảnh hội nhập hàng không toàn cầu, Cơ quan QLNN cần phải tổ chức lại bộ máy hoạt động của mình thông qua việc tuyển dụng, đào tạo, cập nhật kiến thức cho đội ngũ công chức làm công tác QLNN (đặc biệt trong lĩnh vực an ninh, an toàn bay) theo các tiêu chí nghiêm ngặt nhất của IATA.

5) Nếu muốn phát triển ngành VTHK trở thành một ngành kinh tế mũi nhọn như Thái Lan có sức cạnh tranh cao trong bối cảnh hội nhập quốc tế càng sâu rộng thì các cơ quan QLNN phải có các chính sách hỗ trợ đào tạo nguồn nhân lực, các chính sách về tài chính để tạo điều kiện cho các doanh nghiệp VTHK, người lao động có cơ hội được đào tạo nâng cao trình độ kiến thức về ngành VTHK.

6) Chức năng kiểm tra giám sát của cơ quan QLNN phải được thực hiện nghiêm và thường xuyên, trong đó phải giám sát chặt chẽ việc tuân thủ các quy trình quy định về an ninh-an toàn; kiểm tra nghiêm ngặt việc tuyển dụng, đào tạo huấn luyện, kiểm tra định kỳ cho phi công - tổ bay, kỹ sư tàu bay.

Chương 3

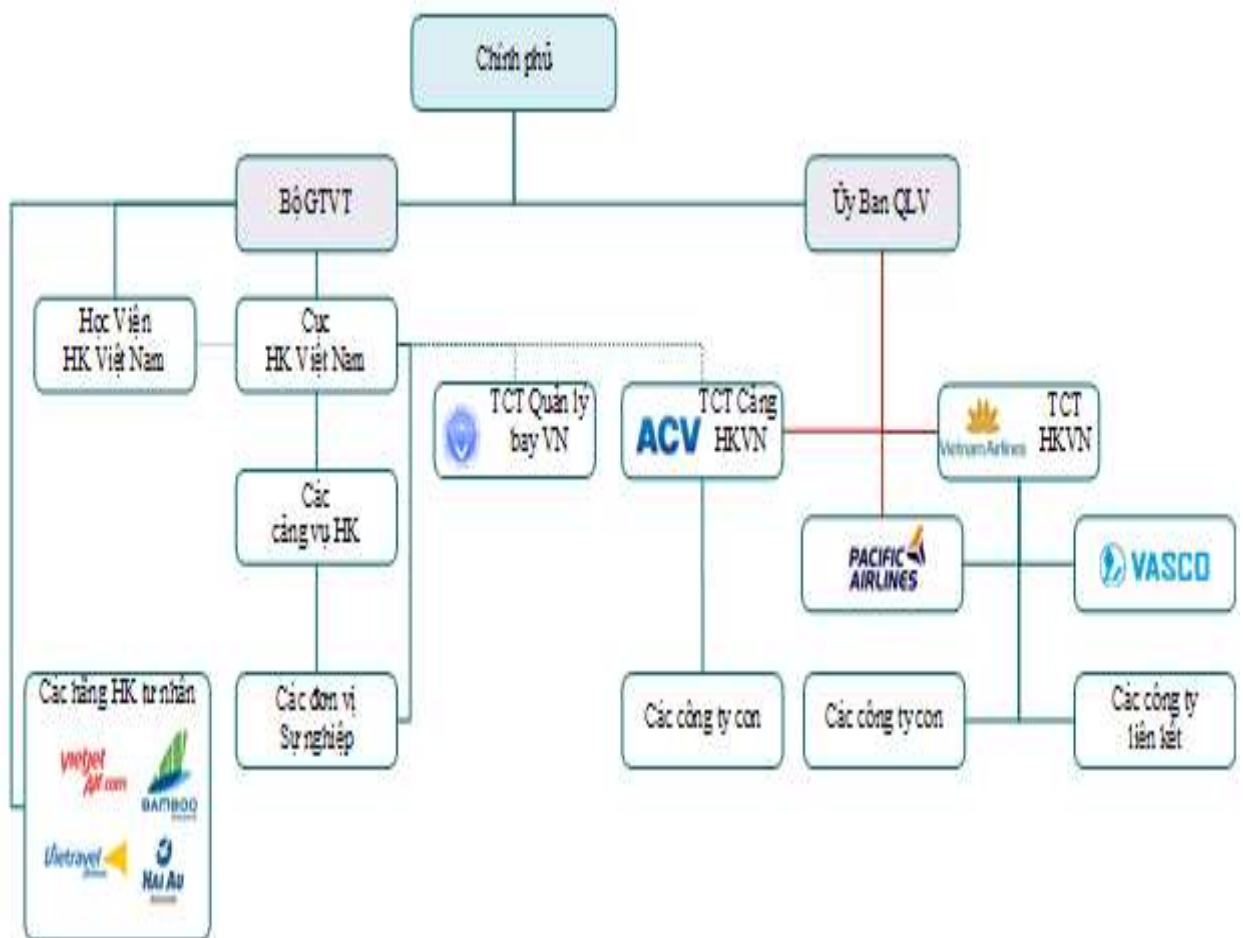
THỰC TRẠNG QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH VẬN TẢI HÀNG KHÔNG VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP QUỐC TẾ

3.1. Thực trạng ngành vận tải hàng không và nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không trong hội nhập quốc tế

3.1.1. Khái quát thực trạng ngành vận tải hàng không Việt Nam

3.1.1.1. Khái quát về cấu trúc mô hình ngành vận tải hàng không Việt Nam

Ngành vận tải hàng không Việt Nam được cấu trúc bởi 2 khối lớn, đó là: quản lý nhà nước (chủ thể quản lý); khối vận tải hàng không (đối tượng bị quản lý). Mỗi quan hệ giữa các cơ quan quản lý nhà nước và doanh nghiệp như hình 3.1



(Nguồn: tác giả tổng hợp)

Hình 3.1. Cấu trúc mô hình của ngành vận tải hàng không Việt Nam

Ngành VTHK Việt Nam được cấu trúc theo mô hình như sau:

a) Khối hành chính sự nghiệp

a.1. Các cơ quan chức năng quản lý nhà nước

Bộ Giao thông vận tải: là cơ quan của Chính phủ, thực hiện chức năng QLNN về vận tải hàng không trong phạm vi cả nước; QLNN các dịch vụ công theo quy định của pháp luật, trong đó ban hành các thông tư hướng dẫn và các quy định quản lý chuyên ngành liên quan đến ngành VTHK.

Ủy Ban quản lý vốn: là cơ quan thuộc Chính phủ, thực hiện chức năng đại diện sở hữu vốn nhà nước, quản lý phát triển vốn nhà nước tại doanh nghiệp trong đó có Tổng công ty cảng hàng không Việt Nam, Tổng công ty hàng không Việt Nam.

Cục hàng không Việt Nam: là cơ quan trực thuộc Bộ Giao thông vận tải, thực hiện chức năng tham mưu, giúp Bộ trưởng quản lý nhà nước về hàng không dân dụng trong phạm vi cả nước; là nhà chức trách hàng không theo quy định của pháp luật và thông lệ quốc tế.

Các cảng vụ hàng không Việt Nam: là đơn vị sự nghiệp công lập hạng I, thuộc Cục hàng không Việt Nam. Cảng vụ hàng không là cơ quan thực hiện chức năng QLNN về hàng không dân dụng tại cảng hàng không, sân bay; nhiệm vụ chính là thực hiện kiểm tra, giám sát việc tuân thủ các quy định của pháp luật.

a.2. Các đơn vị sự nghiệp công lập phục vụ quản lý nhà nước

Học viện Hàng không Việt Nam: trực thuộc Bộ Giao thông vận tải, là cơ sở đào tạo chính quy trong hệ thống giáo dục quốc dân, thực hiện chức năng đào tạo bậc đại học, cao đẳng, đào tạo nghề các chuyên ngành hàng không.

Viện khoa học hàng không: là đơn vị sự nghiệp nghiên cứu khoa học và công nghệ thuộc Tổng công ty hàng không Việt Nam, thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu, ứng dụng, triển khai, thực hiện nhiệm vụ khoa học công nghệ về hàng không.

Trung tâm Y tế hàng không: là đơn vị sự nghiệp y tế trực thuộc cục hàng không Việt Nam; Trung tâm thực hiện nhiệm vụ khám chữa bệnh, giám định sức khỏe cho cán bộ công nhân viên trong ngành.

b) Khối vận tải hàng không

b.1. Khối các chủ thể vận tải hàng không

Thị trường vận tải hàng không Việt Nam đã được khai thác bởi 6 hãng: Tổng công ty hàng không Việt Nam (gọi tắt là Vietnam Airlines - VNA); Công ty cổ phần hàng không Pacific là công ty thành viên của VNA; Công ty bay dịch vụ Vasco là

công ty thành viên của VNA; Vietjet Air là hãng HK tư nhân giá rẻ đầu tiên của Việt Nam; Bamboo Airways và VietTravel Airlines

b.2. Khối Cảng hàng không - nhà ga

Tổng công ty Cảng hàng không Việt Nam (gọi tắt là ACV) là công ty TNHH một thành viên do Nhà nước sở hữu 100% vốn điều lệ, hoạt động theo mô hình Công ty mẹ-công ty con, quản lý 21 Cảng hàng không trên cả nước trong đó bao gồm 9 cảng hàng không quốc tế và 13 cảng hàng không quốc nội.

Các doanh nghiệp cảng hàng không khác: Sân bay quốc tế Vân Đồn là cảng hàng không tư nhân đầu tiên tại Việt Nam được đầu tư, xây dựng và vận hành bởi tập đoàn Sun Group; Cảng hàng không đầu tư khai thác nhà ga quốc tế Quốc tế Đà Nẵng (AHT) được thành lập năm 2015.

b.3. Khối quản lý bay

Tổng công ty quản lý bay Việt Nam (VATM) trực thuộc Bộ GTVT, do Nhà nước sở hữu 100% vốn điều lệ, tổ chức và hoạt động theo Luật Doanh nghiệp. VATM chịu sự quản lý của đại diện chủ sở hữu nhà nước là Bộ Giao thông vận tải,

b.4. Các công ty con, công ty liên kết

Các doanh nghiệp cung cấp dịch vụ hàng hóa: phần lớn là liên doanh giữa các hãng hàng không với các đối tác như NCTS (VNA sở hữu 55%); ACS (ACV sở hữu 20%); TCS (VNA sở hữu 55%); ALS (VNA sở hữu 10%). Các doanh nghiệp hàng không khác trong chuỗi giá trị ngành hàng không Việt Nam: Skypec cung cấp xăng dầu hàng không; các công ty cung cấp dịch vụ mặt đất, công ty cung cấp suất ăn.

3.1.1.2. Thực trạng đội tàu bay, mạng đường bay và hệ thống cảng hàng không của ngành vận tải hàng không Việt Nam

(1) Đội tàu bay

Đội máy bay của các hãng hàng không Việt Nam tính đến năm tháng 31/12/2022 có 236 chiếc, so với 7 năm trước, từ con số 140 máy bay, quy mô đội bay này đã tăng hơn 1,5 lần đặc biệt là tăng trưởng mạnh ở đội tàu bay tầm trung. Về số lượng máy bay của từng hãng, VNA đang sở hữu nhiều máy bay nhất, với 102 chiếc, số lượng máy bay sở hữu chiếm tỷ lệ 45 %, độ tuổi trung bình là 7,2 tuổi. Tiếp đến là hãng bay giá rẻ VJA với 80 chiếc với tỷ lệ sở hữu chiếm 30% (chủ yếu theo hình thức thuê mua). JPA đang có tổng cộng 16 máy bay (chủ yếu là đi thuê). Đang sở hữu số lượng máy bay ít nhất là hãng bay cất cánh vào năm 2021 Viettravel Airlines, với 3 chiếc Airbus A321-CEO.

Bảng 3.1. Số lượng máy bay của các hãng hàng không Việt Nam đến năm 2022

Thời gian (chiếc)	Vietnam Airlines	Pacific Airlines	Vietjet Air	Bamboo Airway	Vasco	Hải Âu	Viettravel Airlines
2015	87	12	36		2	3	
2019	101	18	89	10	6	5	
2021	105	22	102	22	6	6	3
2022	102	10	80	23	2	5	4

(Nguồn: Cục hàng không Việt Nam, năm 2022)

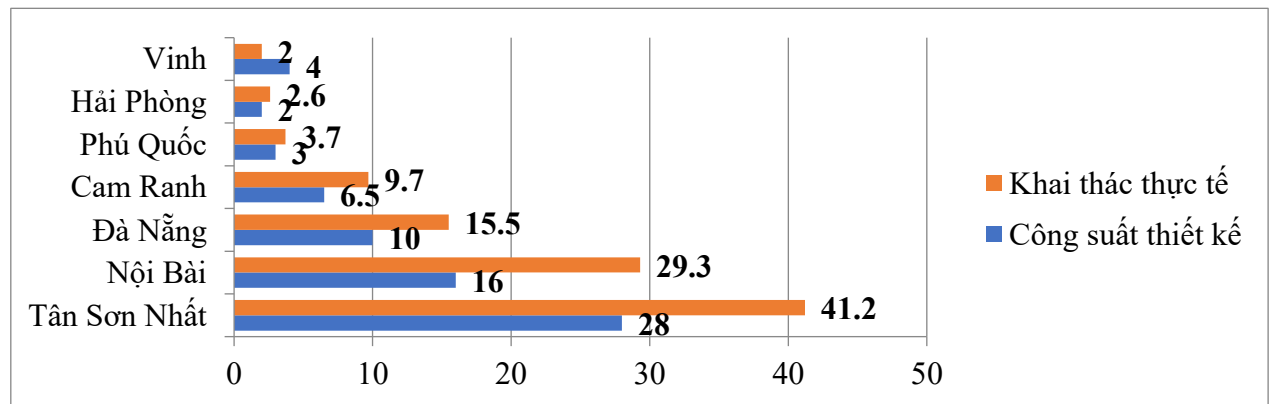
(2) Mạng đường bay

Mạng đường bay của các hãng hàng không Việt Nam cũng đã phát triển nhanh, mạnh trong giai đoạn 2010-2022, đáp ứng nhu cầu đi lại, vận chuyển hàng hóa của xã hội và phù hợp với kết cấu hạ tầng cảng hàng không Việt Nam (từ 31 đường bay nội địa năm 2010, tăng đến 46 đường vào năm 2019), mạng bay quốc tế được mở rộng ra khắp các châu lục, giai đoạn 2010-2019 tăng từ 36 lên đến 83 đường bay.

Các đường bay trực nội địa Bắc-Nam luôn được các hãng hàng không Việt Nam coi trọng, khai thác với tần suất cao. Cả 6 hãng hàng không đều đẩy mạnh khai thác các đường bay này. Với mạng đường bay nội địa rộng khắp, các hãng HK Việt Nam đã đáp ứng nhu cầu đi lại của hành khách tới khắp các vùng, miền, địa phương, cũng như các địa điểm quốc tế.

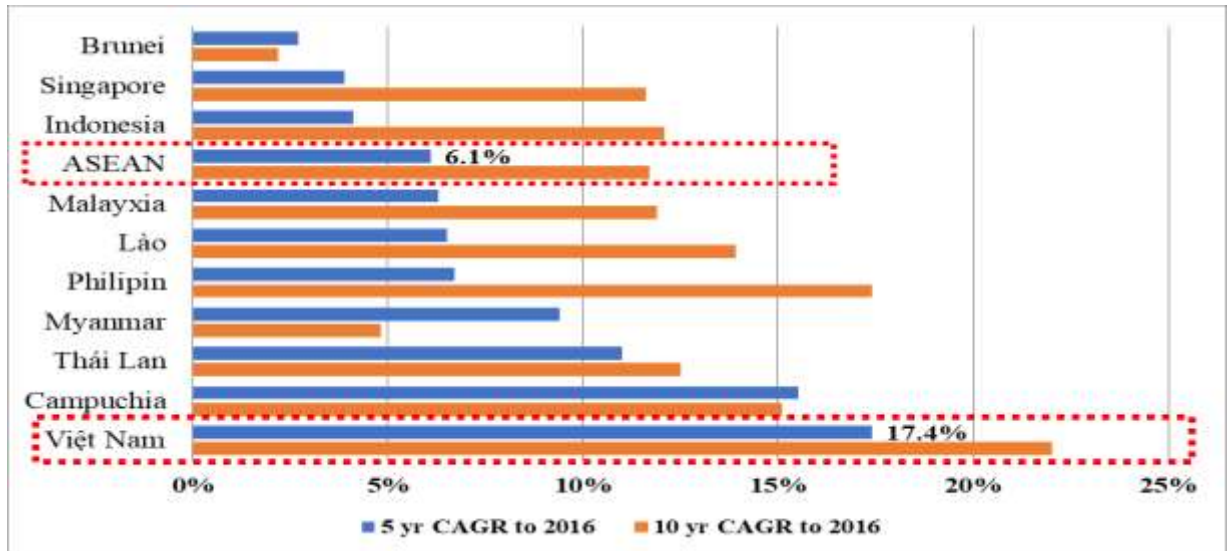
(3) Hệ thống cảng hàng không, sân bay dân dụng Việt Nam

Ngành vận tải hàng không Việt Nam hiện có 22 cảng hàng không gồm 10 cảng hàng không quốc tế, và 12 cảng hàng không nội địa. Các cảng hàng không hiện nay thuộc quản lý và vận hành bởi ACV với nguồn nhân lực khoảng 8,6 nghìn người.

**Hình 3.2. Công suất thiết kế và khai thác thực tế tại một số sân bay Việt Nam**

(Nguồn: Tổng công ty cảng Hàng không Việt Nam – ACV, năm 2022)

Theo báo cáo của Ngân hàng thế giới, tăng trưởng khách du lịch bằng đường hàng không tại Việt Nam đứng đầu Đông Nam Á. Trong đó giai đoạn 2016-2021, Việt Nam có tăng trưởng kép ở mức 17.4% so với trung bình Asean là 6.1%. Hiệp hội vận tải Hàng không quốc tế dự báo Việt Nam sẽ là thị trường phát triển nhanh thứ 5 thế giới và nhanh nhất trong khu vực Đông Nam Á.



Hình 3.3. So sánh tăng trưởng lượng hành khách bằng đường hàng không trong khu vực Đông Nam Á (Nguồn : IATA)

3.1.2. Thực trạng nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không

3.1.2.1. Quy mô nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không

Theo thống kê của cục Hàng không Việt Nam, tốc độ tăng lao động bình quân là 5%/năm, tổng số lao động của toàn ngành đạt khoảng 46.000 người trong độ tuổi lao động. Cơ cấu lao động dịch theo chiều thuận phù hợp với quy hoạch giao thông VTHK, cơ cấu lao động chuyên ngành VTHK có xu hướng tăng trong cơ cấu chung trong khối các doanh nghiệp VTHK chiếm tỷ trọng 98,2%. Tuy nhiên, quy mô NNL đang có nguy cơ bị thiếu hụt trầm trọng do ảnh hưởng của đại dịch Covid-19.

Lực lượng lao động tại các đơn vị QLNN và đơn vị sự nghiệp ổn định và đang có xu hướng giảm theo chính sách tinh giản biên chế của nhà nước, hiện chỉ chiếm 1,8% trong tổng số nguồn nhân lực của ngành. Đội ngũ lao động chuyên ngành: phi công, nhân viên kỹ thuật được đào tạo, bồi dưỡng cơ bản, toàn diện theo quy trình, quy chuẩn quốc tế, khả năng tiếp nhận chuyển giao công nghệ tốt; 100% thành viên tổ lái người Việt Nam có trình độ tiếng Anh mức 4 trở lên theo tiêu chuẩn của ICAO; nhân viên kỹ thuật máy bay được đào tạo chuyên sâu, chuyên môn hóa.

Bảng 3.2. Số lượng lao động ngành vận tải hàng không Việt Nam giai đoạn 2018-2022

STT	Nội dung	2018	2019	2020	2021*	2022*	Tăng trưởng (%)	Tỷ trọng %
1	Khối quản lý nhà nước	748	796	819	811	797	103	1,8
2	Khối các doanh nghiệp vận tải hàng không	39.112	43.050	45.325	40.832	40.561	105	98,2
Tổng số		39.870	43.846	46.144	41.643	41.358	105	

(Nguồn: Cục Hàng không Việt Nam, năm 2022)*Do đại dịch Covid-10 số liệu 2021 và 2022 chỉ mang tính chất thống kê, không phản ánh đúng xu hướng tăng trưởng

Từ năm 2012 trở lại đây, với sự phát triển mạnh của các hãng HK giá rẻ, một lượng lớn tàu bay đã được bổ sung vào đội bay của các hãng để đáp ứng nhu cầu phát triển. Tốc độ tăng trưởng đội tàu bay các hãng càng lớn thì sự thiếu hụt về phi công, NVKT máy bay càng nhiều. Cục hàng không dân dụng Việt Nam cho biết với mỗi máy bay biên chế, các hãng cần khoảng 10-11 phi công, 11 NVKT để đảm bảo khai thác an toàn. Thực tế cho thấy, trong những năm gần đây công tác tuyển dụng và đào tạo không đáp ứng kịp với số lượng tăng trưởng tàu bay, trung bình một năm chỉ đào tạo mới được tối đa khoảng 100 phi công/NVKT. Thực tế như theo số liệu thu thập được của tác giả thì có thể thấy rõ sự thiếu hụt phi công, nhân viên kỹ thuật máy bay trong giai đoạn 2018-2022. Nếu các doanh nghiệp không chủ động ban hành các chính sách tuyển dụng và đào tạo kịp thời thì với số lượng máy bay dự kiến đến năm 2025 là 395 chiếc thì không đủ nhân lực để khai thác an toàn và hiệu quả.

Bảng 3.3. Số lượng phi công và nhân viên kỹ thuật của ngành vận tải hàng không Việt Nam giai đoạn 2018-2022

STT	Năm	Tổng số tàu bay khai thác đến 31/12 hàng năm	Số lượng phi công (người)	Số lượng nhân viên kỹ thuật (người)
1	2018	175	1.646	1.758
2	2019	229	2.361	2.522
3	2020	234	2.375	2.858
4	2021*	266	2.619	3.150
5	2022*	226	2.226	2.520

(Nguồn: Cục Hàng không Việt Nam, năm 2022) *Do ảnh hưởng của đại dịch Covid-19, số lượng tàu bay, phi công và nhân viên kỹ thuật giảm mạnh

Nguồn nhân lực phi công quốc tịch Việt Nam chưa đủ về số lượng, tỷ lệ phi công thuê từ nước ngoài vẫn còn cao (tỷ trọng chiếm 46%). Qua dữ liệu thu thập từ các hãng hàng không trong nước thì VNA đang thuê 13% phi công nước ngoài; JPA, VJA và BVA tỷ lệ thuê còn cao hơn nhiều (trên 57%). Với tỷ trọng phi công nước ngoài cao như hiện nay đã phản ánh đúng đặc điểm HNQT nguồn nhân lực của ngành VTHK Việt Nam khi có một lượng lớn phi công nước ngoài được cấp phép làm việc tại Việt Nam.

Việc thuê phi công nước ngoài đặc biệt là những phi công có kinh nghiệm, có khả năng huấn luyện đào tạo các lớp phi công mới là rất cần thiết, nhưng chi phí lương, phụ cấp cao sẽ ảnh hưởng đến chi phí hoạt động SXKD. Ngoài ra, chính sách tiền lương hiện tại đang làm chênh lệch mức lương khá cao giữa phi công nước ngoài và trong nước cũng dẫn đến tâm lý không tốt cho người lao động bản địa. Nếu không có sự điều chỉnh kịp thời từ chính sách sẽ dẫn đến chảy máu lao động bản địa trong bối cảnh số lượng phi công khan hiếm trên thế giới. “*Từ năm 2020 tới nay, Vietnam Airlines trả cho 1 phi công nước ngoài cao hơn 2,5 tỷ đồng/năm so với trả cho 1 phi công Việt. Do tiền lương thấp, chúng tôi liên tục bị “chảy máu” phi công Việt*”. (Lê Hồng Hà, 2021).

Bảng 3.4. Số lượng phi công theo quốc tịch của ngành vận tải hàng không Việt Nam đến năm 2022

Nhà khai thác	Quốc tịch Việt Nam (người)	Quốc tịch nước ngoài (người)	Tổng cộng (người)	Tỷ lệ phi công trong nước(%)	Tỷ lệ phi công nước ngoài(%)
Vietnam Airlines (VNA)	860	130	990	86,9	13,1
Công ty bay dịch vụ (VFC)	16	0	16	100	0
Jetstar Pacific (JPA)	54	71	125	43	57
Vietjet Air (VJC)	213	677	890	24	76
Bamboo Airway (BAV)	42	88	130	20	80
HK chung + Trực thăng	106	3	109	98	2
Tổng cộng	1.291	969	2.260	54	46

(Nguồn: Cục Hàng không Việt Nam, năm 2022)

3.1.2.2. Hoạt động phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam

(1) Tuyển dụng lao động của ngành vận tải hàng không Việt Nam

Nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam hiện đang được tuyển dụng từ nhiều nguồn khác nhau để đảm bảo đội ngũ nhân sự đa dạng và chất lượng cao. Do NNL ngành VTHK có đặc điểm rất đặc thù như đã trình bày ở mục 2.1.2 nên việc tuyển dụng được triển khai thông qua các thông báo tuyển dụng công khai, các hoạt động thi tuyển được thực hiện nghiêm ngặt, minh bạch. Hầu hết ứng viên được tuyển dụng trong nước từ các nguồn như sinh viên tốt nghiệp từ các trường đại học và cao đẳng chuyên nghiệp như kinh tế quốc dân, ngoại thương, đại học bách khoa và học viện hàng không... Theo ông Vũ Đình Thủy (2021), trưởng ban tổ chức nguồn nhân lực của Vietnam Airlines, “78% nguồn nhân lực tuyển dụng của VNA đều tốt nghiệp các trường đại học danh tiếng trong nước như Đại học Ngoại thương, Kinh tế Quốc dân, Bách Khoa... 17% là nguồn khác như học viện hàng không hoặc các tổ chức đào tạo về hàng không khác và 5% là tốt nghiệp tại đại học nước ngoài”

Đối với nguồn lực phi công, do nguồn cung trong nước không đáp ứng đủ nhu cầu nên các hãng hàng không trong nước thường xuyên phải tuyển phi công quốc tịch nước ngoài với chi phí rất cao.

(2) Đào tạo người lao động trong ngành vận tải hàng không Việt Nam

Lực lượng lao động được hình thành từ nhiều nguồn khác nhau, trong đó chủ yếu từ các cơ sở đào tạo về VTHK trong nước. Theo thống kê của tác giả thì tỷ trọng NNL chuyên ngành hàng không chủ yếu được đào tạo (cơ bản) tại các cơ sở đào tạo về hàng không ở trong nước gồm: từ Học viện hàng không chiếm khoảng 35-40 %, từ các Trung tâm đào tạo của doanh nghiệp khoảng 40-45 % và từ nguồn khác. Đặc biệt, các lực lượng lao động chất lượng cao như phi công, nhân viên kỹ thuật sửa chữa máy bay bắt buộc phải đào tạo tại nước ngoài với chi phí đào tạo đắt đỏ và phải trải qua các kỳ kiểm tra ngặt nghèo trước khi được cấp bằng.

Đội ngũ phi công, nhân viên kỹ thuật có tỷ trọng chi phí đào tạo nhiều nhất vì đây là lực lượng có vai trò hết sức quan trọng trong việc đảm bảo hoạt động SXKD cũng như an toàn khai thác bay. Trong khi đó, tỷ trọng chi phí đào tạo cho cấp lãnh đạo quản lý đang có xu hướng tăng dần lên cho thấy vai trò ngày càng quan trọng của các cấp quản lý - là lực lượng có tri thức tạo nền tảng vững chắc cho việc tiếp thu các tri thức mới và quá trình hội nhập quốc tế của ngành VTHK Việt Nam.

Bảng 3.5. Tỷ trọng chi phí đào tạo theo đối tượng của Tổng công ty hàng không Việt Nam giai đoạn 2018-2022

STT	Tỷ trọng (%)	2018	2019	2020	2021	2022
1	Phi công	78	77	68	65	63
2	Lãnh đạo quản lý	5	6	10	11	12
3	NVKT	10	8	12	12	12
4	Lao động khác	3	3	5	5	5

(Nguồn: Tổng công ty Hàng không Việt Nam, 2022)

Bên cạnh chi phí đào tạo được tăng lên thì thời lượng dành cho đào tạo cũng dần được nâng lên qua các năm. Công nghệ hàng không thay đổi rất nhanh thì việc đào tạo cập nhật liên tục và thường xuyên là cần thiết để đảm bảo vận hành an toàn, hiệu quả.

Bảng 3.6. Số ngày đào tạo trong năm của Tổng công ty hàng không Việt Nam giai đoạn 2018-2022

STT	Đối tượng (ngày)	2018	2019	2020	2021	2022
1	Phi công	12	12	12	12	14
3	Lãnh đạo quản lý	6	8	10	14	15
4	Nhân viên kỹ thuật	12	15	15	19	21

(Nguồn: Tổng công ty hàng không Việt Nam, 2022)

(3) Bố trí công việc cho người lao động

Với thành viên tổ lái:

- Tuân thủ tuyệt đối quy định của nhà chức trách hàng không về việc bố trí thời gian bay cho thành viên tổ lái, tiếp viên hàng không.

- Các phi công được bố trí vận hành loại tàu bay tương ứng với giấy phép lái tàu bay và các tiêu chuẩn sức khỏe được nhà chức trách hàng không phê chuẩn.

Với nhân viên kỹ thuật máy bay

100% nhân viên kỹ thuật máy bay sau khi được tuyển dụng đều được bố trí làm việc theo đúng năng lực chuyên môn sâu của mình. Tất cả đều được trang bị đầy đủ trang thiết bị, bố trí công việc phù hợp với lĩnh vực được đào tạo.

Nhìn chung người lao động trong ngành vận tải hàng không được bố trí công việc theo đúng trình độ, phù hợp với chuyên môn nghiệp vụ được đào tạo. Thực tế này phù hợp với kết quả khảo sát của tác giả ở các doanh nghiệp và người lao động

thông qua câu hỏi: *Người lao động được bố trí công việc phù hợp với kinh nghiệm, chuyên ngành được đào tạo.* Tỷ lệ đồng ý và rất đồng ý của doanh nghiệp tương ứng 52,2% và 22,5%. Tuy nhiên, vẫn có tỷ lệ trung lập là 44,6% từ người lao động, cho thấy các doanh nghiệp VTHK cần phải tiếp tục chú trọng, sâu sát hơn nữa việc bố trí sử dụng lao động sao cho phù hợp với nguyện vọng, năng lực và sở trường của mỗi người lao động. (Bảng 3.7).

Bảng 3.7. Ý kiến đánh giá mức độ phù hợp trong việc sử dụng lao động ở các doanh nghiệp vận tải hàng không Việt Nam

STT	Chỉ tiêu	Mức độ đồng ý (%)				
		Rất không đồng ý	Không đồng ý	Trung lập	Đồng ý	Rất đồng ý
1	Doanh nghiệp (n=53)	0	1.1	23.9	52.2	22.5
2	Người lao động (n=193)	0	3.3	44.6	28.3	23.8

(Nguồn: kết quả khảo sát và tính toán của tác giả, năm 2021)

(4) Sử dụng nguồn nhân lực

Thời gian làm việc của người lao động ngành HK được áp dụng theo quy định trong thông tư ban hành Bộ quy chế an toàn hàng không dân dụng lĩnh vực tàu bay và khai thác tàu bay của Bộ Giao thông vận tải (TT số 01/2011/TT-BGTVT);

Đối với những lao động gián tiếp thuộc nhóm quản lý điều hành, lãnh đạo quản lý, chuyên môn nghiệp vụ làm việc theo giờ hành chính theo đúng quy định của Luật lao động hiện hành (8h/ngày)

Đối với phi hành đoàn

Thời gian làm việc và nghỉ ngơi của phi hành đoàn được giới hạn theo phụ lục 9,10 theo yêu cầu bắt buộc của Cục hàng không Việt Nam. Tại VNA, tình hình sử dụng phi công theo giờ bay như sau:

Bảng 3.8. Hiệu quả sử dụng phi công theo giờ bay của Tổng công ty hàng không Việt Nam giai đoạn 2018-2022

STT	Năm	Loại tàu bay (giờ bay/tháng)				Số giờ bay trung bình (giờ)
		B787	A350	A330	A321	
1	2018	88	88	59,9	63,8	65,86

2	2019	81,9	81,9	53,9	60,9	65,80
3	2020	83,1	83,1	N/A	66,5	68,18
4	2021	37,45	27,39	N/A	19,49	28,11
5	2022	56,56	47,55	N/A	45,2	49,77

(Nguồn: Tổng công ty hàng không Việt Nam, 2022)

Số liệu trên cho thấy, trong giai đoạn 2018-2022, việc sử dụng phi công của VNA đảm bảo theo quy định và thời gian bay trong tháng theo quy định giờ bay đối với phi công của Cục hàng không đã phê chuẩn. Tuy nhiên số giờ bay trung bình trên tháng đối với từng loại tàu bay lại không đồng đều. Thấp nhất là nhóm phi công A321 (63,4 giờ/tháng). Phi công B787 và A350 có giờ bay trung bình/ tháng rất tương đồng ở mức cao (81,9 giờ/ tháng). Do ảnh hưởng của dịch bệnh giờ bay bình quân của phi công bị giảm mạnh còn giuời 50 giờ/tháng. Đến năm 2022 giờ bay trung bình của các phi công đã dần trở lại.

Đối với nhân viên kỹ thuật máy bay

Lực lượng lao động này phải làm việc theo chế độ ca, kíp do tính đặc thù của ngành vận tải hàng không. Thời gian làm việc trong điều kiện bình thường: không quá 8 giờ/ngày, 42 giờ/tuần theo quy định của Luật lao động. Thời gian nghỉ: nghỉ giữa ca làm việc 30 phút (45 phút nếu làm việc vào ca đêm); người lao động làm việc theo ca được nghỉ ít nhất 12 giờ trước khi chuyển sang ca khác; do môi trường làm việc độc hại và đặc thù công việc nên áp lực rất lớn đến người lao động. Nếu thời gian làm việc quá nhiều khiến cho người lao động mệt mỏi, chán nản thì rất có thể năng suất lao động không cao cũng như có thể dẫn đến những sai sót về kỹ thuật và gây ra những hệ quả không mong muốn. Chế độ lương làm thêm, làm ban đêm được các doanh nghiệp tuân thủ theo quy định của Luật Lao động.

(5) Tạo điều kiện làm việc tốt nhất cho người lao động

Điều kiện làm việc

Kết quả khảo sát người lao động thông qua câu hỏi: *Cơ sở vật chất nơi làm việc đảm bảo AT-VSLĐ*, kết quả cho thấy số đông người lao động (58,9%) có ý kiến trung lập về điều kiện làm việc trong ngành vận tải hàng không. Nhưng có đến 20,4% cho rằng cơ sở vật chất, môi trường làm việc không đảm bảo an toàn. Điều này có nguyên nhân từ đặc thù của ngành vận tải hàng không khi người lao động phải làm việc tại

các khu vực có ô nhiễm không khí và tiếng ồn lớn liên tục. Đối với câu hỏi: *người lao động được trang bị đầy đủ công cụ lao động*, thì kết quả khảo sát đạt mức bình quân khá cao 4,05 với mức độ đồng ý và rất đồng ý tương ứng 43,7% và 13,7%. Tuy nhiên vẫn còn khoảng 42,6% người lao động vẫn có ý kiến trung lập, do vậy các cơ quan QLNN phải yêu cầu bắt buộc các doanh nghiệp việc triển khai mạnh mẽ và quyết liệt hơn nữa việc trang bị các công cụ lao động, đầu tư cải thiện cơ sở vật chất nơi làm việc, bảo đảm nói nói không với xảy ra mất an toàn lao động.

Bảng 3.9. Ý kiến đánh giá thực trạng điều kiện làm việc, trang thiết bị lao động ngành vận tải hàng không Việt Nam

STT	Tiêu chí	Mức độ đồng ý (%)				
		Rất không đồng ý	Không đồng ý	Trung lập	Đồng ý	Rất đồng ý
1	Cơ sở vật chất nơi làm việc đảm bảo an toàn (n=193)	0	20,4	58,9	16,7	4,1
2	Được trang bị đầy đủ thiết bị công cụ lao động (n=193)	0	0	42,6	43,7	13,7

(Nguồn: kết quả khảo sát và tính toán của tác giả, năm 2021)

Đảm bảo an toàn vệ sinh lao động

Môi trường làm việc độc hại có nguy cơ ảnh hưởng đến sức khỏe, lây nhiễm bệnh tật cao nên vấn đề an toàn vệ sinh lao động rất quan trọng đối với ngành VTHK vì điều này ảnh hưởng rất lớn đến an toàn bay khi sức khỏe của người lao động không được đảm bảo. Theo kết quả khảo sát của tác giả ở các doanh nghiệp thì 55,3% đồng ý và 21,9 % rất đồng ý việc luôn quan tâm đến vấn đề an toàn, vệ sinh lao động với điểm trung bình 4,57 qua câu hỏi: *Cán bộ quản lý trong doanh nghiệp luôn có ý thức về an toàn, vệ sinh lao động trong đơn vị mình*. Tỷ lệ đồng ý của người lao động cũng rất cao 49,2% trong câu hỏi: *Người lao động được huấn luyện đầy đủ an toàn, vệ sinh lao động*. Tuy nhiên, vẫn có khoảng 33,7% người lao động trung lập, chứng tỏ chưa có sự an tâm tuyệt đối từ người lao động về vấn đề ATVS-LĐ. Chính vì vậy, với vai trò là cơ quan quản lý nhà nước, Cục hàng không phải xây dựng các tiêu chuẩn về ATVS-LĐ, phân quyền cho các doanh nghiệp VTHK phải chủ động xây dựng kế hoạch huấn luyện đào tạo về an toàn, vệ sinh lao động đầy đủ và liên tục cải thiện môi trường làm việc, đặc biệt tại các khu vực làm việc có nguy cơ ảnh hưởng đến sức khỏe người lao động

Bảng 3.10. Ý kiến đánh giá thực trạng an toàn vệ sinh lao động ngành vận tải hàng không Việt Nam

STT	Tiêu chí	Mức độ đồng ý (%)				
		Rất không đồng ý	Không đồng ý	Trung lập	Đồng ý	Rất đồng ý
1	CBQL luôn có ý thức về AT VSLĐ (n=53)	0	0	22,7	55,3	21,9
2	NLĐ được huấn luyện AT-VSLĐ đầy đủ (n=193)	0	10	33,7	49,2	7,1

(Nguồn: kết quả khảo sát và tính toán của tác giả, năm 2021)

Kỷ luật lao động

Kỷ luật lao động trong ngành VTHK Việt Nam là yêu cầu bắt buộc và phải được coi trọng hàng đầu. Tùy vào nội dung vi phạm, mức độ nghiêm trọng và mức độ ảnh hưởng đến kết quả sản xuất kinh doanh mà các đơn vị trong ngành vận tải hàng không đưa ra các hình thức kỷ luật phù hợp, đảm bảo công bằng, minh bạch.

Kết quả khảo sát cho thấy hầu hết doanh nghiệp và người lao động đều đồng ý rằng nội quy, quy định lao động được các doanh nghiệp xây dựng và triển khai đầy đủ, hợp lý, rõ ràng với điểm trung bình là 3,48 và 3,93 tương ứng với câu hỏi: *Nội quy, quy định lao động được triển khai đầy đủ, rõ ràng đến NLĐ*. Tuy nhiên, kết quả của câu hỏi: *Người lao động luôn chấp hành nghiêm nội quy, kỷ luật lao động*, thì có kết quả rất trái ngược. Kết quả khảo sát cho thấy 71,4% người lao động tự đánh giá nghiêm chỉnh chấp hành nội quy với điểm trung bình là 4,37. Kết quả này không trùng với đánh giá của cấp cán bộ quản lý doanh nghiệp khi kết quả của câu hỏi tương tự chỉ đạt điểm trung bình 2,92 tương ứng với 33,9% không đồng ý việc người lao động luôn chấp hành nghiêm kỷ luật lao động. Kết quả trái ngược này thể hiện tình trạng kỷ luật lao động trong ngành còn lỏng lẻo, chưa chủ động tự giác từ phía người lao động. Thực trạng này rất đáng lo ngại, ảnh hưởng xấu tới sự đảm bảo nguyên tắc kỷ luật nghiêm minh tuyệt đối của vận tải hàng không. Trong quá trình thực hiện phỏng vấn phục vụ cho luận án nhiều ý kiến từ các chuyên gia đã đề nghị ngành Hàng không nên có một hệ thống kỷ luật chặt chẽ hơn, khen thưởng kỷ luật công bằng hơn, minh bạch hơn để đảm bảo kỷ cương của ngành. Do đó, chức năng kiểm tra giám sát của cơ quan quản lý nhà nước phải đóng vai trò rất quan trọng trong việc đảm bảo tính kỷ luật nghiêm của ngành.

Bảng 3.11. Ý kiến đánh giá thực trạng kỷ luật lao động ngành vận tải hàng không Việt Nam

STT	Tiêu chí	Mức độ đồng ý (%)				
		Rất không đồng ý	Không đồng ý	Phân vân	Đồng ý	Rất đồng ý
I	Nội quy lao động là đầy đủ rõ ràng					
1	Doanh nghiệp (n=99)	0	0	10	81,1	8,9
2	Người lao động (n=198)	0	0	17,3	77,1	5,6
II	Người lao động luôn chấp hành nội quy lao động					
1	Doanh nghiệp (n=99)	0	33,9	54,4	11,7	0
2	Người lao động (n=198)	0	0	8	71,4	20,6

(Nguồn: kết quả khảo sát và tính toán của tác giả, năm 2021)

(6) Thực hiện chính sách đãi ngộ, lương thưởng và phúc lợi cho người lao động

Các doanh nghiệp VTHK luôn đảm bảo thu nhập và tăng thu nhập hàng năm cho người lao động. Việc cải cách tiền lương đã tăng thu nhập cho các đối tượng là lao động quản lý, lao động có chuyên môn sâu, tay nghề cao như phi công, nhân viên kỹ thuật máy bay... đồng thời duy trì tăng lương cho các đối tượng lao động còn lại. Tiền lương bình quân của phi công Việt Nam năm 2018 là 124 triệu đồng/người/tháng, bằng 50% tiền lương của phi công nước ngoài (249,69 triệu đồng/người/tháng); năm 2019 là 135,4 triệu đồng/người/tháng, bằng 48% tiền lương của phi công nước ngoài (281,68 triệu đồng/người/tháng) cùng làm việc cho VNA.

Tuy nhiên, đại dịch Covid -19 đã làm ảnh hưởng đến quỹ lương của các doanh nghiệp VTHK, mức thu nhập của người lao động từ năm 2020 đã bị giảm mạnh (giảm khoảng 40%). Kết quả, rất nhiều lao động trong ngành đã bỏ việc chuyển sang các ngành khác với mức thu nhập ổn định hơn. Tính từ năm 2020 đến nay đã có 35 phi công Việt Nam bỏ việc, một số phi công đang dự kiến thôi việc sau khi kết thúc hợp đồng, điều này đang ảnh hưởng lớn đến các hoạt động bay của VNA. Đây là thực trạng mà các nhà xây dựng chính sách cần lưu ý để sớm đưa ra những chính sách phù hợp với tình hình thực tế để giữ và lôi kéo nguồn nhân lực quay trở lại với ngành vận tải hàng không.

Về chế độ thưởng: các doanh nghiệp đều triển khai chế độ thưởng hàng năm như thưởng tháng lương thứ 13, lễ tết, thưởng tháng, quý và theo hiệu quả. Các chế độ đãi ngộ phi vật chất cũng được các doanh nghiệp VTHK quan tâm và dần cải thiện

qua từng năm. VNA là hãng đi đầu trong việc cải thiện môi trường làm việc, hàng năm đều tổ chức tham quan nghỉ dưỡng trong và ngoài nước cho người lao động. Các chính sách vé miễn giảm cước liên tục được điều chỉnh theo hướng tăng về số lượng và đối tượng (áp dụng thêm cho cả gia đình, người thân). Các chính sách hỗ trợ người lao động gặp khó khăn, bệnh hiểm nghèo cũng được VNA thực hiện nhanh chóng và kịp thời. Nhìn chung, chế độ đãi ngộ, phúc lợi của người lao động trong ngành VTHK là tốt.

Bảng 3.12. Ý kiến đánh giá thực trạng tiền lương, đãi ngộ, phúc lợi cho người lao động ngành vận tải hàng không Việt Nam

STT	Tiêu chí	Mức độ hài lòng (%)				
		Rất không hài lòng	Không hài lòng	Tạm hài lòng	Hài lòng	Rất hài lòng
1	Chế độ đãi ngộ, phúc lợi (n = 53)	0	0	21,1	52,1	26,7
2	Chính sách lương thưởng (n=193)	0	23,2	52,5	17,1	7,2

(Nguồn: kết quả khảo sát và tính toán của tác giả, năm 2021)

Kết quả điều tra qua câu hỏi: *Người lao động hài lòng với chế độ đãi ngộ, phúc lợi trong ngành VTHK*, với mức độ bình quân là 4,02 và tỷ lệ hài lòng và rất hài lòng tương ứng là 52,1% và 26.7% cho thấy các doanh nghiệp luôn quan tâm đến phúc lợi, chế độ cho người lao động. Tuy nhiên với câu hỏi: *Người lao động hài lòng với chính sách lương thưởng*, kết quả khảo sát chỉ đạt mức bình quân rất thấp là 2,4 khi hầu hết người lao động chỉ tạm hài lòng với tỷ lệ 52,2%, thậm chí 23,2 % không hài lòng. Kết quả thấp như vậy phản ánh tâm lý không hài lòng của người lao động về chính sách lương thưởng, nhất là sự chênh lệch mức lương giữa các đối tượng lao động trong cùng phạm vi công việc. Nếu các cơ quan QLNN không đồng hành cùng với các doanh nghiệp trong việc tháo gỡ các vướng mắc về chế độ tiền lương, bảo hiểm xã hội thì có thể dẫn đến hậu quả chảy máu chất xám khi lao động lành nghề có kinh nghiệm bỏ sang ngành khác hoặc ra nước ngoài với mức đãi ngộ cao hơn.

3.1.2.3. Đánh giá mức độ đáp ứng của nguồn nhân lực đối với nhu cầu phát triển ngành vận tải hàng không Việt Nam

Qua thu thập dữ liệu thứ cấp về số lượng nguồn nhân lực theo độ tuổi trong ngành vận tải hàng không thì lực lượng lao động trẻ (dưới 30 tuổi) chiếm tỷ lệ cao

(44%), là đội ngũ rất năng động, có sức khỏe và trí lực tốt, được đào tạo khá bài bản, toàn diện, có khả năng sáng tạo, tinh thần sẵn sàng làm việc và khả năng thích ứng tốt với sự thay đổi của khoa học công nghệ và hợp tác quốc tế trong tương lai. Tuy nhiên, độ tuổi này có nhược điểm là chưa có nhiều kinh nghiệm, hay nóng vội, thiếu bản lĩnh và sự điềm tĩnh dẫn đến nhiều tiềm ẩn gây mất an toàn, nhất là trong các lĩnh vực khai thác. Độ tuổi 31- 40 chiếm tỷ lệ cao thứ hai (34%) là những lao động có cả sức trẻ và một phần kinh nghiệm. Họ là những người có khả năng cống hiến lớn nhất về chất lượng cũng như sáng tạo trong công việc. Từ 41 - 50 tuổi chiếm tỷ lệ trung bình (18%), là những lao động đạt được độ chín về trình độ học vấn cũng như chuyên môn kỹ thuật và có nhiều ý kiến tham mưu sâu sắc và chính xác với ban lãnh đạo cũng như với khách hàng. Trên 50 tuổi chiếm tỷ lệ thấp nhất, là những lao động đã có sự suy giảm về sức khỏe và năng suất làm việc. Tuy nhiên những lao động này lại có rất nhiều kinh nghiệm thực tế, rất quý báu để có thể truyền đạt lại cho thế hệ trẻ. Điểm yếu của lứa tuổi này các kinh nghiệm tích lũy được phần nhiều đã lỗi thời, thiếu thông tin về công nghệ mới của các nước tiên tiến, yếu (hoặc không biết) ngoại ngữ, yếu về tin học, không cập nhật được các khái niệm, các phương pháp tính toán mới, khó khăn trong việc trau dồi thêm những kiến thức và kỹ năng mới trong điều kiện hội nhập quốc tế (Bảng 3.15).

Bảng 3.13. Nguồn nhân lực hàng không Việt Nam theo độ tuổi đến năm 2022

TT	Theo độ tuổi	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1	18-30	19,511	44
2	31-40	15,026	34
3	41-50	7,864	18
4	Trên 50	1,745	4
Tổng		44,146	100

(Nguồn: Cục Hàng không Việt Nam, năm 2022)

Lực lượng lao động nhìn chung có số lượng và cơ cấu lao động phù hợp với quy hoạch giao thông vận tải của đất nước. Phần lớn được đào tạo cơ bản tốt với tỷ lệ trình độ lao động từ cao đẳng trở lên chiếm 37%. Tuy nhiên, theo như số liệu thu thập được từ các bản báo cáo hàng năm của Cục hàng không Việt Nam thì lực lượng có trình độ sơ cấp, trung cấp và chưa qua đào tạo chiếm tỷ trọng hơn 55 % tổng số lao động, đây sẽ là rào cản lớn đến quá trình hội nhập quốc tế và khả năng tiếp nhận các ứng dụng khoa học công nghệ tiên tiến của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 của

ngành VTHK. Đây là thực trạng mà các cơ quan QLNN cần đặc biệt quan tâm và sớm ban hành những chính sách về đào tạo để có thể sớm thay đổi cơ cấu trình độ với mục tiêu phải tăng tỷ trọng lao động có trình độ đại học, cao đẳng lên trên 50%. Có như vậy chất lượng NNL mới được đảm bảo để thích ứng với bối cảnh mới.

Bảng 3.14. Nguồn nhân lực hàng không Việt Nam theo trình độ đến năm 2022

TT	Cơ cấu trình độ	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1	Sau đại học	693	2
2	Đại học, cao đẳng	15.519	35
3	Trung cấp chuyên nghiệp	7.942	18
4	Trình độ sơ cấp	11.037	25
5	Công nhân kỹ thuật	3.808	9
6	Chưa qua đào tạo	5.147	12
Tổng		44.146	100

(Nguồn: Cục Hàng không Việt Nam, năm 2022)

Thể lực của người lao động trong ngành đảm bảo theo quy định và tiêu chuẩn về thể lực do Bộ GTVT yêu cầu và một số lao động đặc thù phải đảm bảo các tiêu chuẩn sức khỏe được thể hiện trong thông tư liên tịch số 18/2012/TTLT-BYT-BGTVT và các tiêu chuẩn chung của ngành hàng không thể giới

Theo kết quả khảo sát của nghiên cứu sinh với các đối tượng là cán bộ quản lý nhà nước và người lao động tại các doanh nghiệp hàng không thì chiều cao và cân nặng trung bình là đảm bảo theo yêu cầu của ngành. Tuy nhiên so với khu vực và thể giới thì thể lực của nguồn nhân lực ngành VTHK Việt Nam là thấp, do đó chính phủ cần phải có nhiều chính sách về bồi dưỡng sức khỏe, nâng cao thể lực để có thể đáp ứng được công việc ngày càng cạnh tranh và đòi hỏi nhiều thể lực hơn trước.

Bảng 3.15. Thực trạng thể lực nguồn nhân lực Hàng không Việt Nam

TT	Nhóm lao động	Chiều cao (cm)	Trọng lượng (kg)
1	Quản lý nhà nước	166,58	61,94
2	Cán bộ quản lý doanh nghiệp	168,86	61,06
3	Người lao động (Phi công, NVKT)	169,26	67,76

(Nguồn: kết quả khảo sát của tác giả, năm 2021)

3.1.3. Hội nhập quốc tế của ngành vận tải hàng không Việt Nam

3.1.3.1. Thực trạng hội nhập quốc tế của ngành vận tải hàng không Việt Nam

Ngành Giao thông vận tải Việt Nam đã rất tích cực tham gia quá trình hội nhập quốc tế thông qua việc tích cực tham gia vào các cơ chế hợp tác trong lĩnh vực hàng không dân dụng trong khuôn khổ ASEAN, APEC, WTO. Chủ động thực hiện đầy đủ các lĩnh vực cam kết mở cửa thị trường theo Hiệp định Thương mại Dịch vụ (GATS) trong khuôn khổ WTO; tham gia Hiệp định đa phương của WTO liên quan đến VTHK (Hiệp định mua bán tàu bay dân dụng) và sẵn sàng tham gia cam kết mở cửa thị trường theo kết quả vòng đàm phán mới của WTO về thương mại dịch vụ.

Ngành vận tải hàng không Việt Nam cũng là một trong những ngành tiên phong cam kết hội nhập quốc tế thông qua việc tham gia rất sớm các tổ chức hàng không thế giới (IATA, ICAO), kí kết tham gia các Công ước quốc tế về HKDD (công ước Chicago 1944; Công ước Vacsava 1929), các Hiệp định song phương, đa phương, Hiệp định tự do hóa vận chuyển hàng không (mở cửa bầu trời open sky), tham gia các liên minh hàng không (Liên minh hàng không Skyteam). Cho đến nay, Việt Nam đã kí kết 76 Điều ước quốc tế trong lĩnh vực hàng không trong đó có 62 Hiệp định vận tải hàng không song phương với các quốc gia và vùng lãnh thổ trên thế giới, 14 Điều ước quốc tế khác bao gồm các Hiệp định đa biên, công ước, nghị định thư, bản ghi nhớ (Cục hàng không Việt Nam, 2022), trong đó việc gia nhập Công ước Montreal 1999 vào năm 2018 là một bước tiến quan trọng trong quá trình phát triển và hội nhập của ngành vận tải hàng không Việt Nam, tạo điều kiện cho hệ thống luật hàng không của Việt Nam tiệm cận với luật hàng không quốc tế hiện đại, phù hợp với xu thế hội nhập kinh tế quốc tế trong lĩnh vực vận tải hàng không.

Các cam kết hội nhập quốc tế của ngành vận tải hàng không Việt Nam đã xây dựng nền móng cho nguồn nhân lực của ngành theo hướng hội nhập toàn cầu nhưng vẫn đảm bảo an ninh quốc gia, bản sắc dân tộc. Qua đó, một số nguồn nhân lực đặc thù như phi công, tiếp viên, kỹ sư tàu bay quốc tịch nước ngoài có thể được nhập khẩu và làm việc tại Việt Nam. Các hợp tác song phương với các ngành vận tải hàng không thế giới còn tạo điều kiện cho nguồn nhân lực Việt Nam nâng cao trình độ thông qua các hoạt động học hỏi trao đổi kinh nghiệm, thu hút vốn đầu tư vào các cơ sở vật chất dành cho hoạt động huấn luyện, đào tạo. Từ đó, nâng cao vị thế và trình độ đào tạo nguồn nhân lực của Việt Nam, cho phép các bằng cấp đào tạo tại Việt

Nam được công nhận trên thế giới, thậm chí nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam còn có cơ hội xuất khẩu lao động. Theo ông Đinh Văn Cung – Chánh thanh tra cục HKVN, đến thời điểm phỏng vấn (2022) *hiện đang có 118 phi công quốc tịch Việt Nam đang lái cho các hãng hàng không nước ngoài.*

3.1.3.2. Các yêu cầu của hội nhập quốc tế liên quan đến phát triển nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam

Với các cam kết mạnh mẽ về hội nhập quốc tế trong lĩnh vực vận tải hàng không, ngành VTHK Việt Nam đã khẳng định được vị thế và có sự tăng trưởng mạnh mẽ tại thị trường hàng không trong khu vực. Hãng hàng không quốc gia Vietnam và các hãng hàng không giá rẻ như VJA, JPA, BBA được hưởng lợi rất nhiều từ quá trình hội nhập quốc tế. Đến nay, hàng không Việt Nam đã vươn tới hầu hết các châu lục trên thế giới, tham gia mạng lưới hơn 83 đường bay quốc tế. “*Giấc mơ*” bay thẳng đến Hoa Kỳ đã được VNA biến thành hiện thực. Lĩnh vực sửa chữa, bảo dưỡng tàu bay cũng đang trong quá trình hội nhập sâu rộng khi đã được cấp chứng chỉ phê chuẩn tổ chức bảo dưỡng theo quy chế VAR-145 (tương đương với JAR-145 của Cộng đồng các nhà chức trách Hàng không Châu Âu), được Cục Hàng không liên bang Hòa Kỳ (FAA) trao chứng chỉ bảo dưỡng máy bay FAR-145.

Với việc tăng cường hội nhập kinh tế quốc tế trong nhiều lĩnh vực của ngành vận tải hàng không đã góp phần giúp các hãng hàng không Việt Nam duy trì tốc độ tăng trưởng cao ở mức hai con số, mỗi năm tăng trung bình 14%/năm về hành khách và 17% về hàng hóa (Cục hàng không Việt Nam, 2022). Từ bối cảnh hội nhập quốc tế trong lĩnh vực vận tải hàng không, nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam sẽ phải đáp ứng các yêu cầu sau đây:

(1) Đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp của doanh nghiệp về ngành vận tải hàng không Việt Nam

Phải tổ chức đào tạo bổ túc, nâng cao trình độ cho cán bộ quản lý các cấp, đặc biệt là trình độ quản lý vĩ mô, năng lực điều hành và quản trị doanh nghiệp, quản lý kỹ thuật, khai thác thương mại, dịch vụ, đảm bảo đủ cán bộ đáp ứng yêu cầu trong hệ thống quản lý, nhất là cán bộ quản lý các lĩnh vực chuyên ngành đặc thù như: Khai thác bay và tàu bay, quản lý kỹ thuật, thương mại hàng không, quản lý, khai thác cảng hàng không, bảo đảm hoạt động bay, đảm bảo cả về số lượng và chất lượng đáp ứng yêu cầu khắt khe và yêu cầu hội nhập của ngành hàng không thế giới. Các doanh

nghiệp phải có quy hoạch tạo nguồn cán bộ kế cận theo các giai đoạn đảm bảo đủ năng lực, phẩm chất đáp ứng yêu cầu quản lý, điều hành doanh nghiệp hoạt động; Đủ năng lực để tham gia với cộng đồng quốc tế giải quyết những vấn đề của ngành hàng không mang tính toàn cầu và khu vực.

(2) Đối với đội ngũ nhân viên kỹ thuật, nghiệp vụ

Đây là lực lượng lao động có vai trò hết sức quan trọng và không thể thiếu được trong hệ thống quản trị, điều hành, khai thác kỹ thuật và cung cấp dịch vụ của ngành, do vậy các đơn vị phải có đủ nhân lực để có khả năng tham gia vào quá trình vận hành của các chuỗi giá trị toàn cầu trong xu thế các tập đoàn hàng không toàn cầu có ảnh hưởng ngày càng lớn. Do đó các doanh nghiệp vận tải hàng không cần có sự đầu tư thích đáng cho công tác đào tạo, bồi dưỡng một cách toàn diện, nhất là kiến thức về kỹ thuật, nghiệp vụ sửa chữa tàu bay, năng lực tư duy nghiên cứu ứng dụng các công nghệ tiên tiến của cuộc cách mạng công nghiệp. Đặc biệt các đơn vị phải chú trọng bồi dưỡng, phát triển kỹ năng mềm để cho cán bộ, nhân viên có khả năng nhanh chóng thích ứng với sự thay đổi công nghệ tiến của ngành vận tải hàng không và sự sụt giảm các nguồn đầu tư tài chính (do tác động của dịch bệnh, khủng hoảng tài chính)

(3) Đối với đội ngũ phi công, tiếp viên

Đây là lực lượng lao động vận hành trực tiếp trong hệ thống khai thác và cung cấp dịch vụ hàng không liên quan trực tiếp đến bảo đảm an toàn hàng không, an ninh hàng không do đó đòi hỏi phải đạt trình độ chất lượng cao theo tiêu chuẩn quốc tế. Bên cạnh đó, lực lượng lao động này phải được đào tạo để có khả năng tham gia lao động ở nước ngoài do tình trạng thiếu phi công, tiếp viên ở nhiều quốc gia cũng như có đủ năng lực để tạo lợi thế cạnh tranh lao động ở chính thị trường nước lao động nhà trong bối cảnh cạnh tranh quốc tế bằng lao động

(4) Đối với đội ngũ nhân viên hàng không khác

Mặc dù không nhất thiết nhân viên hàng không trong tất cả các lĩnh vực phải có trình độ cao, tuy nhiên các yêu cầu cơ bản đối với nhân viên hàng không như trình độ ngoại ngữ (Tiếng Anh), những kiến thức chung tổng quát về ngành vận tải hàng không vẫn phải tuân thủ theo các tiêu chuẩn của ngành vận tải hàng không thế giới. Bên cạnh những kiến thức chung tổng quát, nhân viên hàng không phải có kiến thức chuyên sâu về lĩnh vực và vị trí chuyên môn đảm nhận (kỹ năng check in, vận hành

máy soi chiếu an ninh...), có kỹ năng làm việc thuần thục, lành nghề và mang tính chuyên môn hóa; yêu cầu bắt buộc phải có giấy phép và chứng chỉ chuyên môn khi thực hiện nhiệm vụ.

3.2. Thực trạng quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế thời gian qua

3.2.1. Thực trạng xây dựng và tổ chức thực hiện các định hướng phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế

3.2.1.1. Nội dung một số định hướng về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam

Định hướng của Nhà nước có vai trò quan trọng trong việc phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không. Định hướng của Nhà nước được thể hiện qua các chiến lược và kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của đất nước từ đó làm thay đổi nhu cầu và hình thức vận tải hàng không, kéo theo sự thay đổi về nhân lực trong ngành vận tải hàng không (định phát triển gián tiếp). Từ định hướng trong các chiến lược và kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, ngành giao thông vận tải hiện thực hóa, cụ thể hóa thành các định liên quan đến vận tải ngành hàng không và nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không (định hướng phát triển trực tiếp). Như vậy, định hướng phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không được thể hiện qua khá nhiều hình thức, có những định hướng gián tiếp và những định hướng trực tiếp. Qua rà soát các văn bản có nội dung liên quan đến phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không cho thấy, hiện có 6 văn bản khác nhau, từ Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội (của Đảng) đến Nghị quyết về Kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của Quốc hội, đến các quy hoạch phát triển nguồn nhân lực của Thủ tướng Chính phủ và của Bộ Giao thông vận tải (Bảng 3.16).

Bảng 3.16. Các văn bản định hướng về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam

STT	Tên văn bản	Chủ thể ban hành
1	Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 10 năm 2021-2030	Bộ Chính trị
2	Nghị quyết về Kế hoạch phát triển kinh tế-xã hội	Quốc Hội

3	Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020	Thủ tướng Chính phủ
4	Quy hoạch phát triển GTVT hàng không đến 2020 và định hướng đến 2030	Thủ tướng Chính phủ
5	Phê duyệt điều chỉnh chiến lược phát triển GTVT Việt Nam đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030	Thủ tướng Chính phủ
6	Quy hoạch phát triển giao thông vận tải hàng không giai đoạn đến 2020 và định hướng đến 2030	Thủ tướng Chính phủ
7	Đề án tái cơ cấu vận tải hàng không đến năm 2020	Bộ GTVT
8	Đề án phát triển đào tạo nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không đến năm 2020	Bộ GTVT

(Nguồn: tổng hợp của tác giả)

Qua các văn bản định hướng như đã nêu cho thấy, Nhà nước đã và đang định hướng và tổ chức thực hiện các định hướng phát triển nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam theo một số định hướng lớn sau:

(1) *Định hướng, chiến lược có liên quan đến số lượng nguồn nhân lực trong ngành vận tải hàng không*: Theo Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2021 - 2020 và Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2021 - 2030 và các kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm hiện thực hóa các chiến lược này cho thấy, Việt Nam sẽ ngày càng hội nhập và mở rộng thương mại du lịch và đầu tư với quốc tế; cùng với đó, một trong 3 giải pháp đột phá chiến lược để phát triển kinh tế là phát triển mạnh hạ tầng giao thông, trong đó có ngành vận tải hàng không đi trước một bước. Bên cạnh đó, để đáp ứng yêu cầu đặt ra trong giai đoạn phát triển mới, quy hoạch phát triển giao thông vận tải hàng không giai đoạn đến 2020 và định hướng đến 2030 cần tập trung giải quyết những vấn đề cần bổ sung, điều chỉnh về quan điểm, chỉ tiêu phát triển mạng đường bay theo mô hình vận tải đa phương thức; đội tàu bay với nhiều chủng loại tàu bay; mạng cảng hàng không được mở rộng để cải thiện giao thông kết nối liên vùng và quốc tế, quốc nội; hỗ trợ phát triển các địa phương có tiềm năng phát triển du lịch. Những định hướng này đã làm cho nhu cầu nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không tăng nhiều trong giai đoạn vừa qua và cũng sẽ có nhu cầu cao trong thời gian tới.

Theo Quyết định 1216/QĐ-TTg của TTCP về việc “Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020” đã đưa ra mục tiêu cụ thể về số lượng nguồn nhân lực với tổng số nhân lực riêng ngành GTVT đến năm 2020 phải đạt hơn 630

ng千人. Nhân lực trong khu vực dịch vụ đạt khoảng 19 triệu người năm 2020. Với mục tiêu rõ ràng như vậy, sẽ là kim chỉ nam cho các cơ quan QLNN trong việc xây dựng các kế hoạch phát triển nguồn nhân lực riêng cho ngành VTHK

Nội dung các đề án tái cơ cấu vận tải hàng không đến năm 2020, đề án phát triển đào tạo nguồn nhân lực ngành VTHK đến năm 2020 cũng đã đề cập đến việc tăng số lượng nguồn nhân lực cho ngành thông qua việc mở rộng đối tượng tuyển dụng vào ngành, công khai các tiêu chuẩn để thu hút nguồn tuyển dụng, không phân biệt người được tuyển dụng là con em trong ngành hay là người ở bên ngoài. Đó là cách đối xử công bằng đối với các đối tượng có quan tâm và có nhu cầu được làm việc trong Ngành. Đa dạng hóa các đối tượng được đào tạo, tư nhân hóa đào tạo nguồn nhân lực trong ngành. Mở rộng nguồn tuyển dụng để mở rộng đối tượng được đào tạo từ đó sẽ tạo được sự cạnh tranh về nhân lực trong ngành. Chính điều này tạo ra sức ép cho các lao động đã được tuyển dụng, được đào tạo giúp họ có đủ năng lực, phẩm chất để đảm nhận tốt nhiệm vụ VTHK Việt Nam.

(2) *Định hướng, chiến lược có liên quan đến chất lượng nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không.* Trong Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực Việt Nam nói chung, chiến lược và quy hoạch ngành cho thấy, định hướng của Nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không là phải phát triển nhằm thực hiện các mục tiêu của phát triển kinh tế của đất nước; phát triển phải có tầm nhìn dài hạn phù hợp với từng giai đoạn trong đó mục tiêu quan trọng là phát triển đồng bộ đội ngũ nhân lực với chất lượng ngày càng cao, đủ mạnh ở mọi lĩnh vực. Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2021 - 2030, nước ta đã nêu rõ việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thông qua một số chỉ tiêu như tốc độ tăng năng suất lao động xã hội bình quân đạt trên 6,5%/năm; Tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ đạt 35 - 40%. Đây là những mục tiêu rất tham vọng nhưng hoàn toàn khả thi nếu các cơ quan QLNN có sự phân cấp, phân quyền rõ ràng, bài bản cho các doanh nghiệp vận tải hàng không trong việc tổ chức thực hiện các hoạt động phát triển nguồn nhân lực.

Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 – 2020 cũng chỉ ra các yêu cầu về tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ và kỹ năng làm việc cho khoảng từ 30%-35% tổng số nhân lực qua đào tạo của khu vực dịch vụ. Trong đó, tỷ lệ nhân lực qua đào tạo của ngành GTVT có mục tiêu rất cao là 97%.

Trong Đề án phát triển đào tạo nguồn nhân lực ngành hàng không đến năm 2020 còn nhấn mạnh, đội ngũ cán bộ, nhân viên vận tải hàng không phải được nâng lên đáng kể; đa dạng hóa các đối tượng được đào tạo, tư nhân hóa đào tạo nguồn nhân lực trong ngành. Mở rộng nguồn tuyển dụng để mở rộng đối tượng được đào tạo từ đó sẽ tạo được sự cạnh tranh về nhân lực trong ngành.

(3) *Định hướng, chiến lược có liên quan đến cơ cấu nguồn nhân lực.* Trong chiến lược và quy hoạch phát triển ngành giao thông vận tải cho thấy, ngành vận tải hàng không ngày một đa dạng theo hướng giảm dần vai trò của nhà nước, thay vào đó là đa dạng hóa các đơn vị cung cấp vận tải hàng không như cho thành lập các doanh nghiệp tư nhân vận tải hàng không (như Vietjet, Bamboo, Viettravel), thu hút các hãng vận tải hàng không quốc tế tham gia vào vận tải tại Việt Nam (hơn 50 hãng HK quốc tế), nhiều cơ sở đào tạo tư nhân chuyên ngành về hàng không được thành lập. Qua đó cho thấy, cơ cấu nguồn nhân lực được tuyển dụng và đào tạo có sự thay đổi theo hướng đa dạng hơn, giảm khu vực nhà nước, tăng khu vực tư nhân trong nước và nước ngoài.

3.2.1.2. Đánh giá việc xây dựng và tổ chức thực hiện các định hướng phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế

3.2.1.2.1. Đánh giá mức độ phù hợp của các định hướng với chiến lược phát triển chung của quốc gia

Nội dung các đề án: *Đề án tái cơ cấu vận tải hàng không đến năm 2020* và *Đề án phát triển đào tạo nguồn nhân lực ngành hàng không đến năm 2020* đã bám sát các mục tiêu phát triển nguồn nhân lực của quốc gia, trong đó đã đưa ra nhiều giải pháp khuyến khích phát triển thị trường lao động nhằm thu hút, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, bước đầu đã đạt được những kết quả quan trọng về cơ cấu tổ chức, số lượng, chất lượng nguồn nhân lực. Kết quả, có những doanh nghiệp lao động tăng rất cao như VJA tăng hơn 13 lần (5.476 lao động năm 2020 so với 400 lao động tại thời điểm xây dựng Đề án); khi xây dựng đề án, Công ty cổ phần hàng không Tre Việt chưa hoạt động nhưng đến năm 2020 đã có 2.053 lao động. Về chất lượng, đội ngũ lao động chuyên ngành như: người lái tàu bay, kiểm soát viên không lưu, nhân viên kỹ thuật hàng không được đào tạo, bồi dưỡng một cách cơ bản, toàn diện theo quy trình, quy chuẩn quốc tế; 100% thành

viên tổ lái người Việt Nam, kiểm soát viên không lưu và nhân viên khai thác liên lạc sóng ngắn không địa (HF A/G) có trình độ tiếng Anh mức 4 (Level 4) trở lên theo tiêu chuẩn của ICAO (nguồn cục HKVN 2021)

Để khẳng định mức độ phù hợp của định hướng, một câu hỏi được tác giả đặt ra khi khảo sát đối với cán bộ của các cơ quan quản lý nhà nước đó là: *"Định hướng phát triển nhân lực ngành VTHK phù hợp với chiến lược phát triển chung của Quốc gia"*. Kết quả khảo sát có 70% đồng ý và 30% là rất đồng ý. Kết quả này cho thấy, định hướng PTNNL trong ngành đang được xây dựng đúng hướng và phù hợp với Chiến lược PTNNL quốc gia. Kết quả của việc tổ chức thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp của đề án “Phát triển đào tạo nguồn nhân lực ngành Hàng không đến năm 2020” của Bộ GTVT đã phần nào phản ánh đúng mức độ phù hợp với chiến lược phát triển nguồn nhân lực của quốc gia

3.2.1.2.2. Đánh giá mức độ phù hợp với yêu cầu hội nhập quốc tế của ngành vận tải Hàng không Việt Nam

Ngành vận tải hàng không có đặc điểm hội nhập quốc tế cao và ứng dụng mạnh mẽ nhiều thành tựu của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 vào mọi lĩnh vực hoạt động của ngành. Do đó, định hướng QLNN về phát triển nguồn nhân lực ngành phải được xây dựng phù hợp với yêu cầu HNQT. Việc thủ tướng chính phủ đã triển khai phê duyệt điều chỉnh chiến lược phát triển GTVT Việt Nam đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030 trong đó coi PTNNL bản địa chất lượng cao là một đột phá chiến lược, là yếu tố quyết định đẩy mạnh phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ và HNQT. Việc điều chỉnh này đã phản ánh sự thích ứng nhanh chóng của cơ quan QLNN để phù hợp với các yêu cầu liên tục thay đổi của HNQT. Kết quả khảo sát ở khối doanh nghiệp với câu hỏi: *Định hướng phát triển nguồn nhân lực ngành VTHK phù hợp với quá trình hội nhập quốc tế*. Điểm trung bình chỉ đạt 2.75 trong đó 30% đồng ý và có đến 60% có ý kiến trung lập. Kết quả khảo sát này cho thấy thực tế các định hướng QLNN về PTNNL mới chỉ tương đối phù hợp với yêu cầu HNQT. Với phần lớn doanh nghiệp có ý kiến trung lập đã phản ánh thực tế quá trình tham gia vào HNQT của ngành VHTK Việt Nam là chưa lâu cho nên còn thiếu kinh nghiệm trong việc xây dựng một chiến lược phát triển nguồn nhân lực phù hợp với các yêu cầu của HNQT. Thực tế này sẽ làm giảm chất lượng, sức cạnh tranh của nguồn nhân lực nội địa trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

3.2.1.2.3 Đánh giá mức độ phù hợp với nhu cầu nguồn nhân lực của ngành vận tải Hàng không Việt Nam

Các chiến lược, quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam ngành VTHK hiện nay đang được xây dựng và tổ chức thực hiện theo hướng đáp ứng mọi nhu cầu phát triển của ngành, cơ cấu lao động chuyên ngành có xu hướng tăng trong cơ cấu chung. Kết quả thực tế cho thấy, tỷ lệ phi công là người Việt Nam (VNA) tăng từ 50% lên 73,6%; nhân viên kỹ thuật tàu bay được đào tạo chuyên sâu, chuyên môn hóa, đã tự bảo dưỡng (Check A, B, C) hầu hết các loại tàu bay mà các hãng trong nước đang khai thác. Kết quả điều tra của tác giả từ các doanh nghiệp cũng cho thấy định hướng PTNNL khá phù hợp với việc sử dụng nguồn nhân lực tại ngành VTHK thể hiện thông qua kết quả câu hỏi: Định hướng PTNNL phù hợp với nhu cầu sử dụng nguồn nhân lực của ngành VTHK, mức độ bình quân là 3.97 với tỷ lệ các doanh nghiệp đồng ý và rất đồng ý cao tương ứng là 47.4% và 27,2%, cho thấy định hướng về PTNNL của ngành VTHK có vai trò rất quan trọng. Tuy nhiên, với tỷ lệ 15,1 % có ý kiến trung lập và 10,3 % không đồng ý, đã phản ánh thực tế một số nội dung trong định hướng chưa gắn kết chặt chẽ với kế hoạch sử dụng NNL của ngành, chưa xác định được nhu cầu cụ thể về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao của cả ngành nói chung cũng như của từng doanh nghiệp, tập đoàn trong ngành nói riêng, dẫn đến tình trạng vừa thừa vừa thiếu trong nhiều lĩnh vực của ngành.

Bảng 3.17. Ý kiến đánh giá mức độ phù hợp của định hướng phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam

TT	Tiêu chí đánh giá	Mức độ đánh giá (%)				
		Rất không đồng ý	Không đồng ý	Trung lập	Đồng ý	Rất đồng ý
1	Định hướng PTNNL ngành VTHK phù hợp với chiến lược phát triển chung của Nhà nước (n=20)	0	0	0	70	30
2	Định hướng PTNNL ngành VTHK phù hợp với quá trình hội nhập quốc tế (n=53)	0	10	60	30	0
3	Định hướng PTNNL phù hợp với nhu cầu sử dụng nguồn nhân lực của ngành VTHK (n=53)	0	10,3	15,1	47,4	27,2

(Nguồn: Kết quả khảo sát và tính toán của tác giả, năm 2021)

3.2.2. Thực trạng tạo lập hệ thống khuôn khổ pháp lý về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam phù hợp với cam kết hội nhập quốc tế

3.2.2.1. Nội dung cơ bản trong hệ thống khuôn khổ pháp lý về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không

Tạo lập khuôn khổ pháp lý về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam là việc Nhà nước ban hành các quy định có tính nguyên tắc và bắt buộc các chủ thể liên quan phải tuân thủ khi sử dụng tham gia phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không ở Việt Nam.

Việc tạo lập khuôn khổ pháp lý về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không là bước cụ thể hóa nội dung định hướng chiến lược các văn bản quy phạm pháp luật ở dạng các luật, nghị định và các quyết định, thông tư hướng dẫn thi hành luật. Trong những năm qua các luật có liên quan đến phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không đã được ban hành khá đầy đủ và ngày càng được hoàn thiện. Cụ thể Quốc hội đã ban hành Bộ luật Lao động, Luật Giáo dục nghề nghiệp, Luật Giáo dục, Luật Cán bộ công chức, Luật Viên chức; Luật Hàng không dân dụng Việt Nam. Trên cơ sở các luật này, Chính phủ đã ban hành nhiều văn bản quy phạm pháp luật hướng dẫn thi hành luật để tạo hành lang pháp lý thuận lợi cho các tổ chức, cá nhân có cơ sở thực hiện. Qua kết quả rà soát các văn bản cho thấy, hiện có khoảng 15 văn bản pháp lý có liên quan nhiều đến các quy định buộc phải tuân thủ khi thực hiện các hoạt động phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không (Bảng 3.18).

Bảng 3.18. Các văn bản quy phạm pháp luật về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam

STT	Tên văn bản	Chủ thể ban hành
1	Luật Hàng không dân dụng Việt Nam	Quốc hội
2	Luật Lao Động	Quốc hội
3	Luật Giáo dục nghề nghiệp	Quốc hội
4	Luật Giáo dục	Quốc hội
5	Luật cán bộ công chức	Quốc hội
6	Luật Viên chức	Quốc hội
8	Nghị định của chính phủ quy định mức lương tối thiểu đối với lao động làm việc theo hợp đồng lao động	Chính phủ
7	Nghị định của Chính phủ về kinh doanh vận chuyển hàng không và hoạt động hàng không chung	Chính phủ
8	Nghị định của Chính phủ về an ninh hàng không	Chính phủ

9	Nghị định của Chính phủ về quy định các ngành, nghề kinh doanh có điều kiện trong lĩnh vực hàng không dân dụng	Chính phủ
10	Nghị định thực hiện thí điểm quản lý lao động, tiền lương, tiền thưởng đối với một số tập đoàn kinh tế, tổng công ty nhà nước	Chính phủ
11	Thông tư của Ngân hàng nhà nước về quy định tái cấp vốn đối với tổ chức tín dụng sau khi cấp tín dụng cho Tổng công ty hàng không Việt Nam	Ngân hàng nhà nước
12	Thông tư quy định mức thu một số khoản phí, lệ phí đối với hoạt động kinh doanh vận tải	BGTVT
13	Thông tư của Bộ GTVT về đào tạo, bồi dưỡng, huấn luyện An ninh hàng không	BGTVT
14	Thông tư của Bộ GTVT về nhân viên hàng không; đào tạo, huấn luyện và sát hạch nhân viên hàng không	BGTVT
15	Quyết định của Bộ GTVT về quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Cục Hàng không Việt Nam	BGTVT

(Nguồn: tổng hợp của tác giả từ thư viện pháp luật)

Hiện nay, các văn bản pháp luật đang quy định nhiều nội dung có tính chất bắt buộc đối với các tổ chức, đơn vị và cá nhân có liên quan đến phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không, trong đó có một số nội dung chủ yếu sau:

- *Những quy định của pháp luật về tuyển dụng nguồn nhân lực:* Hiện nay, quy định pháp luật đang đưa ra khá nhiều các yêu cầu đối với khâu tuyển dụng nguồn nhân lực. Trong đó có những yêu cầu có tính chất chung và yêu cầu cụ thể cho từng vị trí việc làm. Những yêu cầu có tính chất chung đó là nhân lực ngành vận tải hàng không phải có phẩm chất đạo đức tốt, có kiến thức chuyên môn cơ bản và toàn diện về hàng không, có ý thức kỷ luật, có tác phong công nghiệp, thái độ làm việc, đạo đức nghề nghiệp, văn hóa an toàn hàng không và tác phong làm việc chuyên nghiệp. Cùng với đó, tùy từng vị trí việc làm khác nhau như nhân lực là phi công, nhân lực là điều hành bay, nhân lực phục vụ mặt đất sẽ có những quy định cụ thể khác nhau hướng tới các yêu cầu nghiêm ngặt về an ninh, an toàn hàng không dân dụng thế giới IATA điều này được thể hiện rõ tại các nghị định và quyết định như Nghị định số 92/2016/NĐ-CP ngày 01/7/2016; Quyết định số 2178/QĐ-CHK ngày 22/11/2018, Quyết định số 2112/QĐ-CHK ngày 18/9/2019.

- *Những quy định của pháp luật về sử dụng nguồn nhân lực ngành hàng không:* Hiện nay, ngành vận tải hàng không thuộc ngành nghề kinh doanh có điều kiện nên các quy định về sử dụng nguồn nhân lực đều phải tuân thủ những quy định chung của Bộ Luật Lao động như đối với tiền lương, chế độ nghỉ việc làm, chế độ chấm dứt

hợp đồng; đền bù và xử phạt. Ngoài ra, việc sử dụng nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không còn phải tuân thủ các quy định của Luật Hàng không dân dụng Việt Nam. Do đó, các quy định về sử dụng nguồn nhân lực ngành hàng không có phần chặt chẽ hơn. Theo Luật Hàng không dân dụng Việt Nam, nguồn nhân lực ngành VTHK (gọi chung là nhân viên ngành hàng không) khi hoạt động phải có giấy phép, chứng chỉ chuyên môn phù hợp do Bộ Giao thông vận tải cấp và phải thực hiện các quy định pháp luật về lao động. Ví dụ, đối với thành viên tổ lái phải tuân thủ theo quy định của nhà chức trách với tổng thời gian bay không được vượt quá giới hạn: 100 giờ/28 ngày liên tục; 270 giờ/1 quý; hoặc 1000 giờ/năm. Tổng thời gian làm nhiệm vụ không được vượt quá 1800 giờ/12 tháng liên tục; 190 giờ/28 ngày liên tục; 60 giờ/7 ngày liên tục; 7 chuyến bay liên tục trong một khoảng thời gian thực hiện nhiệm vụ hoặc 18 giờ liên tục (tùy theo thời điểm nào đến trước) và tổng thời gian nghỉ ngơi, ít nhất bằng thời gian làm nhiệm vụ trước đó hoặc 11h, chọn khoảng thời gian dài hơn; có thể giảm thời gian nghỉ ngơi 3 giờ so với quy định trên nhưng phải đảm bảo thời gian nghỉ ngơi tối thiểu là 11 giờ. Đây là những tiêu chuẩn tối thiểu mà ngành vận tải hàng không trên thế giới đang áp dụng.

- Những quy định của pháp luật về đào tạo nguồn nhân lực: thường được xây dựng để đảm bảo rằng quá trình đào tạo diễn ra một cách chất lượng, hiệu quả công bằng. Bên cạnh phải thực hiện theo một số điều của luật giáo dục nghề nghiệp thì những quy định của pháp luật về đào tạo trong ngành vận tải hàng không phải tuân thủ các yêu cầu nghiêm ngặt gắt gao của ngành vận tải hàng không với các tiêu chí an toàn, an ninh là trên hết. Bộ GTVT với vai trò là cơ quan QLNN đối với ngành đã phải ban hành nhiều thông tư quy định về nhân viên hàng không; đào tạo, huấn luyện và sát hạch nhân viên hàng không như: Thông tư số 61/2011/TT-BGTVT ngày 21/12/2011 của Bộ GTVT quy định về nhân viên hàng không, cơ sở đào tạo, huấn luyện nghiệp vụ nhân viên hàng không và cơ sở đánh giá trình độ tiếng Anh nhân viên hàng không; từ 10/5/2018 thực hiện theo Thông tư số 10/2018/TT-BGTVT ngày 14/3/2018 của Bộ GTVT quy định về nhân viên hàng không; đào tạo, huấn luyện và sát hạch nhân viên hàng không (thay thế Thông tư số 61/2011/TT-BGTVT ngày 21/12/2011). Ví dụ, với lực lượng phi công, hàng năm phải thực hiện thi năng định ít nhất 2 lần thi mới được Cục Hàng không cấp phép bay. Do đó, các hãng hàng không buộc phải sắp kế hoạch bay cụ thể cho từng phi công để đảm bảo họ có thời gian đi năng định theo quy định của Cục Hàng không.

Ngoài ra, các doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp nhà nước trong ngành vận tải hàng không còn gặp khó khăn trong việc đào tạo và giữ chân nguồn nhân lực trình độ cao. Hiện nay, nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp vận tải hàng không nhà nước như Việt Nam Airlines đang gặp khó khăn trong việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao như phi công, nhân viên kỹ thuật, giám sát an toàn bay. Bởi vì, chi phí đào tạo cho loại hình nhân lực này là khá tốn nhiều kinh phí, trong khi đó các quy định sử dụng từ ngân sách lại rất thấp, khó giải ngân. Khi đào tạo được rồi cũng khó "giữ chân" được họ bởi vì sự cạnh tranh rất lớn của các hãng hàng không khu vực tư nhân.

- *Những quy định của pháp luật về trả lương, thưởng* : đây là những vấn đề quan trọng được người lao động và doanh nghiệp đặc biệt quan tâm. Căn cứ quy định tại Nghị định 38/2022/NĐ-CP, các doanh nghiệp phải đảm bảo mức lương tối thiểu tháng và mức lương tối thiểu theo giờ nhằm bảo đảm mức sống tối thiểu của người lao động, phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội. Tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm thực hiện theo quy định tại Điều 98 Bộ luật Lao động 2019. Các quy định về khoản thưởng được quy định tại Điều 104 Bộ luật Lao động 2019 căn cứ vào kết quả sản xuất, kinh doanh, mức độ hoàn thành công việc của người lao động. Bên cạnh những quy định lương thưởng chung, đối với những doanh nghiệp vận tải hàng không có vốn góp của nhà nước thì chính sách lương thưởng còn phải tuân thủ theo một số nghị định như: Nghị định số 20/2020/NĐ-CP ngày 17/2/2020 của Chính phủ thực hiện thí điểm quản lý lao động, tiền lương, tiền thưởng đối với một số tập đoàn kinh tế, Tổng công ty nhà nước. Theo đó, nhà nước cho phép Vietnam Airlines sau khi trả lương cho người lái máy bay là người Việt Nam mà mức tiền lương thấp hơn mức của người lái là người nước ngoài cùng làm việc cho Vietnam Airliens thì được trả tiền lương bổ sung để trả thêm cho người lái máy bay là người Việt Nam.

3.2.2.2. Đánh giá khuôn khổ pháp lý có liên quan đến phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế

3.2.2.2.1. Đánh giá tính tuân thủ và bắt buộc của các quy định pháp luật

Tính tuân thủ và bắt buộc của khuôn khổ pháp luật thể hiện mức độ nghiêm chỉnh chấp hành pháp luật của các bên liên quan. Hệ thống pháp luật quy định về nguồn nhân lực ngành hàng không càng có tính tuân thủ và bắt buộc cao thì sẽ hạn

chế các sai phạm trong sử dụng nguồn nhân lực, từ đó hiệu quả hoạt động của ngành hàng không được nâng cao. Hiện nay, từ kết quả các cuộc phỏng vấn với các lãnh đạo của các hãng hàng không, các chuyên gia trong ngành hàng không tất cả đều cho rằng hầu hết nguồn nhân lực trong ngành được đào tạo đầy đủ theo các quy định; có ý thức kỷ luật tốt, tinh thần trách nhiệm cao, phẩm chất đạo đức tốt, có kiến thức chuyên môn cơ bản và toàn diện về hàng không. Điều đó cho thấy, các doanh nghiệp ngành VTHK đang tuân thủ khá tốt các quy định bắt buộc về tiêu chuẩn chung của tuyển dụng và sử dụng nhân lực. Thực tế, qua khảo sát cho thấy, với câu hỏi "*Các văn bản quy phạm pháp luật về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không có tính tuân thủ và bắt buộc cao?*" Kết quả, tỷ lệ đồng ý cao là 55% đối với QLNN và doanh nghiệp, đã phản ánh đúng thực tế về văn hóa an toàn đang là nội dung được toàn ngành VTHK chú trọng trên toàn hệ thống và tới từng nhân viên (Bảng 3.19). Tuy nhiên đối với doanh nghiệp, vẫn còn 40% tỷ lệ trung lập phản ánh thực tế không đồng tình với một số nội dung trong các văn bản luật. Một số điều luật, quy định mới chỉ mang tính chỉ dẫn, chưa có quy định cụ thể về việc quy hoạch, đầu tư, quản lý nhà nước về PTNNL đối với mảng an ninh toàn hàng không. Với tỷ lệ trung lập cao như vậy có ảnh hưởng rất lớn đến tinh hiệu lực của các văn bản QPPL.

Bảng 3.19. Ý kiến đánh giá mức độ bắt buộc và tuân thủ của hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam

TT	Tiêu chí	Mức độ đồng ý (%)				
		Rất không đồng ý	Không đồng ý	Trung lập	Đồng ý	Rất đồng ý
1	Văn bản quy phạm pháp luật về PTNNL ngành VTHK có tính bắt buộc và tuân thủ cao (n=20)	0	0	15	55	10
2	Văn bản quy phạm pháp luật về PTNNL ngành VTHK có tính bắt buộc và tuân thủ cao (n=53)	0	0	40	55	5

(Nguồn: Kết quả khảo sát và tính toán của tác giả, năm 2021)

3.2.2.2.2. Đánh giá tính đầy đủ của các quy định pháp luật

Để tạo hành lang pháp lý cho quản lý nhà nước về PTNNL, các văn bản quy phạm pháp luật đã được xây dựng, ban hành và thay thế đầy đủ, kịp thời bao gồm Luật hàng không dân dụng Việt Nam quy định về quản lý việc đào tạo và phát triển

nguồn nhân lực của ngành vận tải hàng không, Luật lao động quy định chi tiết về quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động bao gồm các yêu cầu về đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, các Nghị định của chính phủ về quy định mức lương cho công chức, viên chức ngành vận tải hàng không, các thông tư của Bộ GTVT quy định về nhân viên hàng không; đào tạo, huấn luyện và sát hạch nhân viên hàng không.

Có thể nói Luật HKDD Việt Nam và các văn bản hướng dẫn luật là một bước tiến mới trong quá trình hoàn thiện hệ thống pháp luật tại Việt Nam, đã thực sự khẳng định được vai trò là văn bản pháp lý trung tâm của hệ thống pháp luật về HKDD. Đây là cơ sở pháp lý điều chỉnh toàn bộ hoạt động về phát triển nguồn nhân lực góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả công tác quản lý nhà nước và tạo điều kiện thuận lợi cho tiến trình hội nhập kinh tế thế giới nói chung. Tuy nhiên, các nội dung về phát triển nguồn nhân lực trong các văn bản QPPL mới chỉ đề cập đến các quy định, tiêu chuẩn liên quan đến PTNNL nói chung, chưa có các quy định cụ thể, cơ chế đặc thù riêng cho một số đối tượng nhân lực đặc thù như phi công, nhân viên kỹ thuật máy bay. Qua nghiên cứu của tác giả trong các văn bản luật liên quan chưa có quy định cụ thể về tạo điều kiện cho đào tạo phi công cơ bản trong nước như về phép bay, vùng trời bay thực hành, chi phí cất hạ cánh, điều hành bay... Việc thiếu các cơ chế đặc thù này sẽ ảnh hưởng đến tính hiệu lực của Luật, ảnh hưởng đến hoạt động PTNNL chất lượng cao của ngành VTHK Việt Nam. Thực trạng này tương đồng với kết quả khảo sát của tác giả. Kết quả khảo sát ở đối tượng QLNN qua câu hỏi: *Hệ thống văn bản quy phạm pháp luật được ban hành đầy đủ các nội dung về phát triển nguồn nhân lực* với điểm trung bình đạt 4. Hầu hết đối tượng QLNN được khảo sát đều đồng ý (44,3%) với mức độ đầy đủ của nội dung văn bản QPPL. Tuy nhiên, khi khảo sát doanh nghiệp và người lao động với cùng câu hỏi, kết quả là tỷ lệ trung lập rất cao 71,7%, đối với doanh nghiệp và 80,7% đối với người lao động, thậm chí 28.3% đối tượng khảo sát ở doanh nghiệp không đồng ý với câu hỏi. Sự không đồng tình này vừa phản ánh sự bất an của các doanh nghiệp và người lao động nhưng cũng phản ánh sự cần thiết được tham gia vào quá trình hoạch định và xây dựng các hệ thống văn bản QPPL để đảm bảo tính đầy đủ của hệ thống văn bản QPPL.

Bảng 3.20. Ý kiến đánh giá mức độ đầy đủ của hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam

TT	Tiêu chí	Mức độ đồng ý (%)
----	----------	-------------------

		Rất không đồng ý	Không đồng ý	Trung lập	Đồng ý	Rất đồng ý
1	Cán bộ quản lý nhà nước (n=20)	0	0	45,9	44,3	9,8
2	Cán bộ quản lý doanh nghiệp (n=53)	0	28,3	71,7	0	0
3	Người lao động (n=193)	0	12,5	80,7	6,8	0

(Nguồn: Kết quả khảo sát và tính toán của tác giả, năm 2021)

3.2.2.2.3. Đánh giá mức độ chưa đồng bộ của khuôn khổ pháp luật

Nội dung phỏng vấn từ các lãnh đạo của cục HK đã chỉ ra thực tế phức tạp của hệ thống pháp lý về PTNNL trong đó có chỉ rõ việc áp dụng các quy định luật và việc phân công, điều hành của Chính phủ với các cơ quan liên quan chưa rõ ràng, cụ thể, thiếu thống nhất nên tính hiệu quả pháp lý của luật chưa cao. Ví dụ Theo Quyết định 51/2016 của Thủ tướng Chính phủ, Thủ tướng cho phép Cục HK Việt Nam áp dụng một số cơ chế tài chính đặc thù, cho phép cơ quan này được thuê giám sát viên an toàn bay làm việc thường xuyên. Tuy nhiên, việc thực hiện thủ tục đấu thầu thuê giám sát viên an toàn phải tuân theo luật đấu thầu do Bộ KHĐT chủ trì. Sự xung đột, chông chéo phức tạp giữa các văn bản luật đã gây ra nhiều tác động tiêu cực như sự lãng phí thời gian, công sức, tiền bạc, làm tăng chi phí và rủi ro đối với hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp. Đặc biệt trong bối cảnh hội nhập quốc tế, sự phức tạp này còn thể tăng nguy cơ tranh chấp pháp lý và khiếu nại với các tổ chức quốc tế.

Kết quả của khảo sát về mức độ đơn giản của hệ thống văn bản QPPL về PTNNL, hầu hết đối tượng khảo sát từ doanh nghiệp (45,4%) và người lao động (50,5%) đều đánh giá hệ thống văn bản QPPL về PTNNL là phức tạp, thậm chí tỷ lệ đánh rất phức tạp cũng rất cao với 33,4% từ doanh nghiệp và 36,9% từ người lao động. Điều này thể hiện sự chồng chéo, bất cập, mâu thuẫn và thiếu đồng bộ của hệ thống pháp luật, làm giảm tính hiệu lực của các văn bản QPPL, khiến cho pháp luật trở nên phức tạp, khó hiểu và khó áp dụng, hiệu lực và hiệu quả điều chỉnh thấp. Bên cạnh đó, mức độ phức tạp có thể làm tăng chi phí pháp lý và gánh nặng tài chính cho người dân và doanh nghiệp, ảnh hưởng đến định hướng PTNNL của doanh nghiệp. Sự phức tạp của hệ thống văn bản QPPL chắc chắn sẽ đặt ra thách thức cho hệ thống cơ quan QLNN khi phải đứng ra xử lý các tranh chấp, đặc biệt là các tranh chấp liên

quan đến quyền lợi và lợi ích của người lao động. Theo Trịnh Thị Hằng Nga (Vụ trưởng Vụ Pháp chế Bộ GTVT, 2022), *trong quá trình triển khai thi hành Luật HKDD Việt Nam cũng đã nảy sinh các bất cập, hạn chế, hệ thống pháp luật có liên quan cũng liên tục được sửa đổi, bổ sung dẫn đến thiếu đồng bộ, gây lúng túng cho các cơ quan quản lý Nhà nước, doanh nghiệp và người dân trong việc thực thi, áp dụng cơ chế, chính sách.*

Bảng 3.21. Ý kiến đánh giá mức độ đơn giản của hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam

TT	Chỉ tiêu	Mức độ đồng ý (%)				
		Rất phức tạp	Phức tạp	Đạt yêu cầu	Khá đơn giản	Đơn giản
1	Cán bộ quản lý nhà nước (n=20)	5	20	75	0	0
2	Cán bộ quản lý doanh nghiệp (n = 53)	33,4	45,4	21,2	0	0
3	Người lao động (n=193)	36,9	50,5	12,6	0	0

(Nguồn: Kết quả khảo sát và tính toán của tác giả, năm 2021)

3.2.2.2.4. Đánh giá tính kịp thời của việc ban hành các văn bản quy phạm pháp luật

Nhìn chung, các thông tư, quyết định liên quan đến PTNNL liên tục được ban hành, sửa đổi và thay thế nhằm thích ứng kịp thời với xu thế hội nhập quốc tế. Trong đó, tiếp tục hoàn thiện quy hoạch hệ thống cơ sở đào tạo theo nội dung đã được phê duyệt tại Quyết định số 236/QĐ-TTg ngày 23/02/2018 của Thủ tướng Chính phủ Phê duyệt điều chỉnh quy hoạch phát triển giao thông vận tải hàng không giai đoạn đến năm 2020, định hướng đến năm 2030 “Xây dựng mạng lưới cơ sở đào tạo, huấn luyện về hàng không tương thích với trình độ đào tạo quốc tế; tăng cường hợp tác quốc tế, khuyến khích các nguồn lực xã hội đầu tư phát triển các cơ sở đào tạo chuyên ngành; tăng cường mối liên kết giữa cơ sở đào tạo và các doanh nghiệp hàng không. Phát triển Học viện Hàng không Việt Nam thành cơ sở đào tạo chuyên ngành các cấp hàng đầu ở trong nước và mở rộng đào tạo ra các nước trong khu vực Đông Nam Á”.

Nghị định Số: 20/2020/NĐ-CP đã kịp thời tháo gỡ cho Vietnam Airlines (VNA) trong việc trả lương bổ sung cho phi công Việt Nam (PCVN) để làm giảm độ chênh lệch mức tiền lương của PCVN với mức tiền lương của phi công nước ngoài

(PCNN), qua đó sẽ giảm thiểu được tình trạng chảy máu nguồn PCVN trong bối cảnh nguồn lực lái máy bay trong nước và trên thế giới hạn chế. Qua trao phỏng vấn sâu với ông Lê Hồng Hà, Tổng giám đốc VNA, *nếu không có cơ chế cải thiện tiền lương PCVN thì ước tính giai đoạn 2023-2025, mỗi năm VNA sẽ có đến 120-240 người lái máy bay là người Việt Nam xin thôi việc. Khi đó, chi phí phụ trội mỗi năm VNA phải trả để thuê người lái máy bay là người nước ngoài thay thế PCVN bỏ việc là 300-600 tỷ đồng/năm*. Mặc dù theo nghị định này mới chỉ thí điểm riêng đối với đối tượng phi công nhưng có thể thấy ngay tính hiệu quả tiết kiệm chi phí cho VNA. Qua đó nêu nhân rộng ra cho các đối tượng lao động khác thì sẽ đem lại hiệu quả thu hút và năng suất lao động lao động rất cao cho ngành VTHK.

Đặc biệt trong và sau giai đoạn Covid-19, các cơ quan QLNN đã cũng ban hành kịp thời nhiều nghị quyết, quyết định về chính sách vốn, các khoản vay tín dụng ưu đãi cho các doanh nghiệp trong lĩnh vực VTHK. Cụ thể, Thông tư số 14/2021/TT-NHNN là rất cấp thiết và kịp thời, góp phần hỗ trợ các doanh nghiệp tải giảm áp lực về vấn đề trả nợ, có cơ hội tiếp cận với khoản vay mới, tránh gián đoạn dòng tiền trong sản xuất kinh doanh. Hơn nữa, việc tận dụng cơ hội cơ cấu thời hạn trả nợ sẽ giúp các doanh nghiệp vận tải có thêm nguồn lực và thời gian để đầu tư vào nguồn nhân lực, góp phần phục hồi năng lực vận tải hàng không tạo cú hích cho phát triển kinh tế-xã hội của Việt Nam trong thời gian tới.

3.2.3. Thực trạng xây dựng chính sách và công cụ điều tiết thúc đẩy hoạt động phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam phù hợp với các cam kết hội nhập quốc tế

3.2.3.1. Những nội dung cơ bản của các chính sách hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam

Chính sách hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực là hoạt động của Nhà nước để tạo ra môi trường thuận lợi, tạo động lực thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực. Vì thế, bên cạnh việc ban hành hệ thống văn bản pháp luật, Nhà nước đồng thời ban hành các chính sách để hỗ trợ cho các cơ quan, doanh nghiệp và cá nhân phát triển nguồn nhân lực trong ngành vận tải hàng không được tốt hơn. Qua nghiên ra soát các văn bản chính sách cho thấy, hiện nay có rất nhiều văn bản chính sách hỗ trợ có liên quan phát triển nguồn nhân lực nói chung, thông qua đó có thể áp dụng cho các hoạt động phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không (Bảng 3.22).

Bảng 3.22. Các chính sách về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam

Số TT	Tên văn bản	Chủ thể ban hành
1	Nghị định số 204/2004/NĐ-CP về chế độ tiền lương đối với cán bộ công chức, viên chức và lực lượng vũ trang	Chính phủ
2	Nghị định số 140/2017/NĐ-CP của Chính phủ: Về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ	Chính phủ
3	Quyết định 176/QĐ-TTg ban hành chương trình hỗ trợ phát triển thị trường lao động đến năm 2030	Chính phủ
4	Nghị quyết 11/NQ-CP về chương trình phục hồi và phát triển kinh tế - xã hội và triển khai nghị quyết số 43/2022/QH15 của quốc hội về chính sách tài khóa, tiền tệ hỗ trợ chương trình	Chính phủ
5	Nghị quyết 42/NQ-CP về các biện pháp hỗ trợ người dân gặp khó khăn do đại dịch Covid-19	Chính phủ
6	Quyết định 23/2021/QĐ-TTg quy định về việc thực hiện một số chính sách hỗ trợ người lao động và người sử dụng lao động gặp khó khăn do đại dịch COVID-19.	Thủ tướng Chính phủ
7	Thông tư 47/2021/TT-BTC Quy định mức thu một số khoản phí, lệ phí nhằm hỗ trợ, tháo gỡ khó khăn cho đối tượng chịu ảnh hưởng bởi dịch Covid-19	Bộ Tài chính
8	Thông tư 59/2022/TT-BTC quy định mức thu một số khoản phí, lệ phí đối với hoạt động kinh doanh vận tải	Bộ Tài Chính
9	Thông tư 01/2020/TT-NHNN Tổ chức tín dụng, chi nhánh ngân hàng nước ngoài cơ cấu lại thời hạn trả nợ, miễn, giảm lãi, phí, giữ nguyên nhóm nợ nhằm hỗ trợ khách hàng chịu ảnh hưởng do dịch Covid-19	Ngân hàng nhà nước
10	Thông tư 04/2021/TT-NHNN Quy định về tái cấp vốn đối với tổ chức tín dụng sau khi cấp tín dụng cho Tổng công ty Hàng không Việt Nam	Ngân hàng nhà nước
11	Thông tư 44/2022/TT-BGTVT quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và xếp lương viên chức chuyên ngành cảng vụ hàng không	Bộ GTVT
12	Chính sách xã hội hóa trong đào tạo phi công cơ bản	Cục Hàng không Việt Nam

(Nguồn: tổng hợp của tác giả)

Qua rà soát các văn bản chính sách và công cụ hỗ trợ trên cho, tác giả đánh giá để thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không, Nhà nước cần xây dựng và ban hành chính sách hỗ trợ cho các chủ thể sử dụng nhân lực (các cơ

quan quản lý nhà nước và các doanh nghiệp vận tải hàng không) và những chính sách hỗ trợ cho người lao động trong ngành vận tải hàng không, cụ thể như sau:

1) Nội dung hỗ trợ đối với cán bộ, công chức, viên chức

Chính sách tiền lương, đối với cán bộ, công chức, viên chức của Cục hàng không Việt nam đang được áp dụng theo Nghị định số 204/2004/NĐ-CP. Đặc biệt, để hỗ trợ cán bộ công chức của Cục Hàng không do tính chất phức tạp đặc thù của ngành vận tải hàng không, nhà nước đã ban hành phụ cấp lương đặc biệt 0,8 cho công chức Cục Hàng không góp phần bù đắp đáng kể (khoảng 25 - 35%) tiền lương cho cán bộ, công chức. Tuy nhiên, theo quy định tại khoản 7 Điều 1 thông tư 44/2022/TT-BGTVT, viên chức hàng không làm việc tại các Cảng vụ hàng không chỉ được áp dụng hệ số lương từ hệ số lương 1,86 đến hệ số lương 4,06. Với hệ số lương thấp như vậy nhưng phải trực tiếp thực hiện nhiều nhiệm vụ của QLNN như kiểm tra, giám sát việc tuân thủ các quy định của pháp luật về hàng không sẽ ảnh hưởng đến chất lượng quản lý cũng như việc giữ chân viên chức.

2) Nội dung hỗ trợ đối với doanh nghiệp vận tải hàng không

- *Chính sách thuế, phí:* Nhà nước thực hiện biện pháp miễn, giảm thuế thu nhập DN khoản thu nhập được chi cho đào tạo, phát triển nguồn nhân lực hàng không. Cụ thể, Theo quy định tại Nghị quyết số 11 về chương trình phục hồi và phát triển kinh tế - xã hội và triển khai nghị quyết số 43/2022/QH15 của quốc hội về chính sách tài khóa, tiền tệ hỗ trợ chương trình, cụ thể là: trong năm 2022, các nhóm hàng hóa, dịch vụ đang áp dụng mức thuế suất thuế giá trị gia tăng 10% được giảm 2% thuế suất (còn 8%) đối với cơ sở kinh doanh tính thuế giá trị gia tăng theo phương pháp khấu trừ và giảm 20% mức tỷ lệ phần trăm khi thực hiện xuất hóa đơn đối với cơ sở kinh doanh, hộ, cá nhân kinh doanh tính thuế giá trị gia tăng theo phương pháp tỷ lệ phần trăm trên doanh thu. Hỗ trợ lãi suất 2%/năm trong 2 năm 2022 - 2023 thông qua hệ thống các ngân hàng thương mại đối với các khoản vay thương mại cho doanh nghiệp, hợp tác xã, hộ kinh doanh có khả năng trả nợ, có khả năng phục hồi trong các ngành, lĩnh vực: hàng không, du lịch, dịch vụ. Đặc biệt đối với lĩnh vực vận tải hàng không là một trong ba lĩnh vực ảnh hưởng nặng nề nhất bởi đại dịch Covid-19, Chính phủ đã có hỗ trợ tối đa cho ngành phục hồi năng lực VTHK tạo cú hích cho phát triển kinh tế-xã hội của Việt Nam trong thời gian tới. Nhằm góp phần hỗ trợ cho hoạt động kinh doanh vận tải trước những khó khăn do COVID-19 cũng

như biến động của giá nhiên liệu trong thời gian qua, ngày 29/9/2022, Bộ Tài chính ban hành Thông tư số 59/2022/TT-BTC quy định mức thu một số khoản phí, lệ phí; trong đó giảm từ 20 - 50% một số loại phí hoạt động kinh doanh vận tải. Giảm 20% mức thu đối với 07/10 nội dung thu phí trong 02 khoản phí thẩm định cấp chứng chỉ, giấy phép, giấy chứng nhận trong hoạt động hàng không dân dụng...

- *Chính sách vốn, tín dụng*: Nhà nước cho vay tín dụng ưu đãi đối với các dự án đầu tư cho đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của ngành. Cụ thể, Thông tư số 14/2021/TT-NHNN cho phép các doanh nghiệp vận tải giảm áp lực về trả nợ, tạm thời không bị chuyển nhóm nợ, có cơ hội tiếp cận với khoản vay mới, tránh gián đoạn dòng tiền trong sản xuất kinh doanh. Hơn nữa, việc tận dụng cơ hội cơ cấu thời hạn trả nợ sẽ giúp các doanh nghiệp vận tải có thêm nguồn lực và thời gian để tiếp tục phục hồi sản xuất kinh doanh theo lộ trình phù hợp với khả năng miễn dịch cộng đồng của Việt Nam. Ngân hàng Nhà nước cũng đã ban hành nhiều thông tư khác có liên quan đến vấn đề hỗ trợ tín dụng cho doanh nghiệp như Thông tư số 04/2021/TT-NHNN ngày 05/4/2021 quy định về tái cấp vốn đối với TCTD sau khi TCTD cho Tổng công ty Hàng không Việt Nam – công ty cổ phần vay và việc cơ cấu lại thời hạn trả nợ, giữ nguyên nhóm nợ, trích lập dự phòng rủi ro đối với khoản nợ của Tổng công ty Hàng không Việt Nam, do ảnh hưởng của đại dịch Covid -19; có thể thấy, Ngân hàng Nhà nước đã rất chủ động trong việc xây dựng, tạo lập hành lang pháp lý vững chắc để hỗ trợ kịp thời về tín dụng cho các doanh nghiệp, trong đó có doanh nghiệp vận tải. Đây chính là điều kiện tiên quyết, cần thiết để chính sách hỗ trợ tín dụng cho các doanh nghiệp VTHK Việt Nam được thực hiện một cách thống nhất, đồng bộ, hiệu quả và kịp thời.

3) *Nội dung hỗ trợ cho người lao động làm việc trong ngành vận tải hàng không Việt Nam*:

- *Chính sách tiền lương, thưởng*: Nhà nước hỗ trợ vốn, học phí theo quyết định số 23/2021/QĐ-TTg, trong đó chú trọng sửa đổi, nới lỏng điều kiện tiếp cận chính sách vay vốn trả lương ngừng việc, trả lương phục hồi sản xuất kinh doanh để tạo điều kiện cho doanh nghiệp vận tải tiếp cận được nguồn vốn để khôi phục sản xuất, kinh doanh. Quyết định số 176/QĐ-TTg 2021 cũng đã khuyến khích các doanh nghiệp trong tham gia vào đổi mới, nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp đáp ứng nhu cầu thị trường lao động ngành VTHK ngày càng cao.

- *Chính sách xã hội hóa trong đào tạo phi công*: Cục Hàng không Việt Nam đã cho phép ban hành chính sách xã hội hóa trong đào tạo phi công cơ bản đối với Tổng công ty Hàng không Việt Nam (VNA). Các học viên tự túc chi phí đào tạo phi công cơ bản, học tại các Tổ chức huấn luyện hàng không trong và ngoài nước theo danh sách do VNA lựa chọn (được Cục hàng không phê chuẩn), ký cam kết tuyển dụng sau đào tạo trước khi đi đào tạo và có nguyện vọng làm việc lâu dài cho VNA. Sau khi tốt nghiệp học viên sẽ được VNAtuyển dụng vào làm việc nếu đáp ứng các tiêu chuẩn để trở thành phi công khai thác của VNA.

3.2.3.2. Đánh giá chính sách có liên quan đến phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam

3.2.3.2.1. Đánh giá mức độ hiệu quả kinh tế của các chính sách

Chính sách xã hội hóa trong lĩnh vực đào tạo nguồn nhân lực (NNL) ngành VTHK đã đem lại nhiều hiệu quả kinh tế, tiết kiệm chi phí cho doanh nghiệp và phù hợp với nền kinh tế thị trường trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Đối với NNL phi công, Để có nguồn NNL đủ cho nhu cầu phát triển cho ngành VTHK, ngoài tăng cường đào tạo phi công theo cách "truyền thống", bao cấp, có những hạn chế thì cơ quan QLNN đã có chủ trương cho phép đẩy mạnh chính sách xã hội hoá việc đào tạo phi công. Trên cơ sở đó, các hãng hàng không của Việt Nam đã tiến hành chính sách xã hội hóa trong chương trình đào tạo phi công cơ bản của mình. Các học viên được khuyến khích tự túc chi phí đào tạo phi công cơ bản, học tại các Tổ chức huấn luyện hàng không trong và ngoài nước theo danh sách do các hãng lựa chọn (được Cục hàng không phê chuẩn) và có cam kết tuyển dụng sau khi đào tạo. Sau khi tốt nghiệp học viên sẽ được các hãng tuyển dụng vào làm việc nếu đáp ứng các tiêu chuẩn để trở thành phi công khai thác của hãng. Theo nội dung phỏng vấn chuyên sâu đối với ông Lâm Quang Nam (Giám đốc trung tâm huấn luyện bay của VNA) cũng đã chỉ ra tính hiệu quả kinh tế của chính sách xã hội hóa đào tạo phi công: chi phí mà các gia đình sinh viên hiện tự gánh vác cho chương trình xã hội hóa phi công là khoảng 100 -120 nghìn USD, bù lại thì con cái họ có được trình độ đại học hàng không cộng thêm một chỗ làm chắc chắn. Sau gần 8 năm (từ năm 2013) thực hiện chính sách xã hội hóa đào tạo phi công, VNA đã tuyển dụng được khoảng 300 phi công, tiết kiệm được mỗi năm 300-400 tỷ đồng/năm do giảm chi phí ngân sách đào tạo phi công và tiền chênh do giảm thuê phi công nước ngoài.

Để đánh giá sâu hơn về hiệu quả kinh tế của chính sách xã hội hóa, tác giả đã sử dụng kết quả phiếu khảo sát thông qua 2 câu hỏi dành riêng cho 2 đối tượng khác nhau:

- Kết quả khảo sát đối với các cơ quan QLNN qua câu hỏi: *Chính sách xã hội hóa đào tạo đem lại hiệu quả kinh tế cho ngành vận tải hàng không*, đạt mức trung bình cao 3.95 với tỷ lệ đồng ý và rất đồng ý tương ứng là 39,5% và 39,4% thể hiện tiềm năng vô cùng lớn trong việc đầu tư vào NNL, cần coi NNL là một nguồn vốn có hiệu quả tập trung đầu tư. Tuy nhiên, vẫn còn 21,1% có ý kiến trung lập, phần nào thể hiện sự chưa toàn diện của chính sách. Thực tế, chính sách xã hội hóa đào tạo mới chỉ tập trung vào đào tạo lực lượng phi công, chưa mở rộng đào tạo các loại nhân viên khác như: Nhân viên kỹ thuật tàu bay, tiếp viên hàng không,...

Do đó, bên cạnh chính sách xã hội hóa đào tạo thì các cơ quan quản lý nhà nước cần phải ban hành bổ sung, điều chỉnh các chính sách hỗ trợ đào tạo khác như chính sách lương đặc thù cho giáo viên, chính sách hỗ trợ phí cất hạ cánh cho các hoạt động đào tạo bay cơ bản hay các chính sách thuế nhập khẩu các công cụ đào tạo (máy SIM) huấn luyện phi công, tiếp viên. Những chính sách này sẽ là động lực rất lớn cho các doanh nghiệp đầu tư vào các cơ sở đào tạo.

- Kết quả khảo sát đối với doanh nghiệp qua câu hỏi: *Chính sách xã hội hóa đào tạo tiết kiệm chi phí đào tạo cho xã hội và doanh nghiệp* thì càng khẳng định tính hiệu quả kinh tế của chính sách khi có đến 52,5% đồng ý và 12,1% rất đồng ý với ý kiến này. Kết quả khảo sát này càng khẳng định sách xã hội hóa đào tạo phi công hiện nay đang rất hiệu quả khi vừa tiết kiệm chi phí đào tạo cho doanh nghiệp, giảm chi phí thuê phi công nước ngoài lại còn tạo điều kiện cho nhiều người có khả năng trong xã hội đi học nghề lái máy bay. Tuy nhiên vẫn còn 30,3 % có ý kiến trung lập, chứng tỏ thực trạng chính sách này vẫn còn nhiều bất cập và mang nhiều tính chất hình thức vì thực tế gần như đối tượng nào đủ tiền đóng tiền học là có thể đi học. Việc này ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo phi công. Nhiều học viên bị trả về do không đạt kết quả học tập, tình trạng sức khỏe kém. Kết quả này cũng khá phù hợp với nội dung trong phỏng vấn các lãnh đạo, chuyên gia trong ngành VTHK khi thực tế hiện nay vẫn có rất nhiều người muốn học lái máy bay nhưng họ không biết gì về tiêu chuẩn sức khỏe, cũng như thủ tục tuyển chọn, đào tạo, sử dụng, thu nhập khi tốt nghiệp ra sao; những cơ sở y tế cơ quan nào giám định sức khỏe, trình độ kiến thức, đi khám tuyển phi

công có mất nhiều chi phí hay không... Do đó, tỷ lệ học viên đi theo dạng xã hội hóa bị trả về rất nhiều do không đáp ứng được các điều kiện về sức khỏe và trình độ.

Theo nội dung trao đổi trong cuộc phỏng vấn sâu với lãnh đạo Cục hàng không Việt Nam thì tỷ lệ bị trả về vì kết quả học tập không đạt lên đến 80%. Những kết quả thực tế này đã chỉ ra một số bất cập, nhược điểm của chính sách, đó là tính tự phát cao, gây lãng phí cho xã hội và không đảm bảo chất lượng phi công (Phạm Văn Hảo, Phó cục trưởng cục Hàng không Việt Nam, 2021). Do đó nhà chức trách hàng không cần phải công bố các tiêu chuẩn cụ thể về sức khỏe, các yêu cầu về bằng cấp văn hóa của phi công; cần công bố đầy đủ minh bạch, những cơ sở y tế, cơ quan nào có chức năng giám định, tuyển chọn để đảm bảo chất lượng đầu vào, tiết kiệm chi phí cho học viên cũng như tính minh bạch của chính sách. Có thể phân quyền quản lý, xây dựng tiêu chuẩn khám sức khỏe phi công cho Trung tâm Y tế hàng không.

Bảng 3.23. Ý kiến đánh giá mức độ hiệu quả kinh tế các chính sách phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam

TT	Chỉ tiêu	Mức độ đồng ý (%)				
		Rất không đồng ý	Không đồng ý	Trung lập	Đồng ý	Rất đồng ý
1	Chính sách xã hội hóa đào tạo đem lại hiệu quả kinh tế cho ngành VTHK (n=20)	0	0	21,1	39,5	39,4
2	Chính sách xã hội hóa đào tạo góp phần tiết kiệm chi phí đào tạo cho doanh nghiệp (n =53)	0	5.1	30.3	52.5	12.1

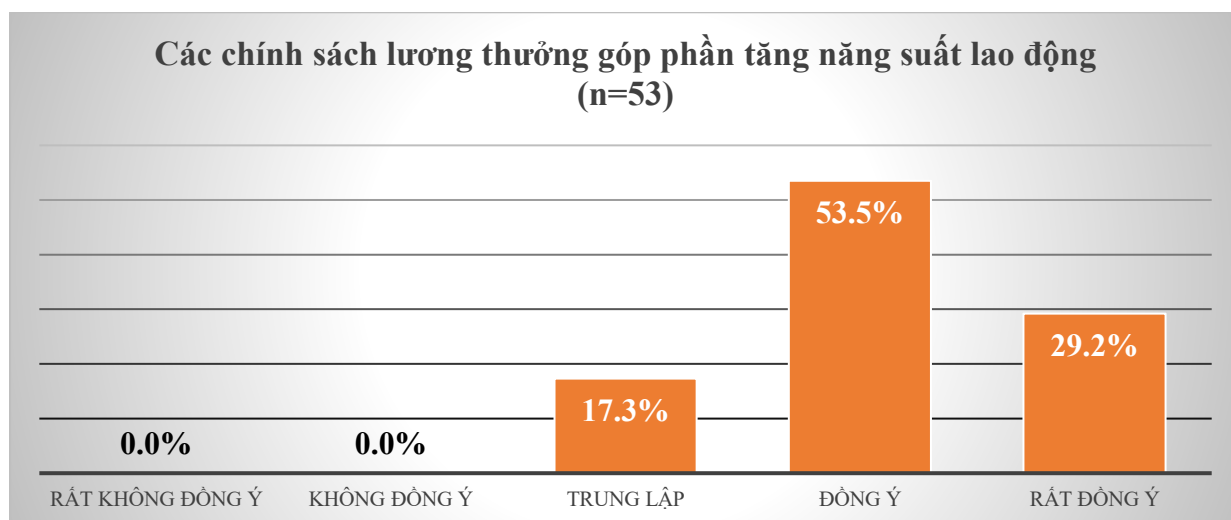
(Nguồn: Kết quả khảo sát và tính toán của tác giả, năm 2021)

3.2.3.2.2. Đánh giá mức độ ảnh hưởng đến tăng năng suất lao động

Năng suất lao động (NSLĐ) là chỉ tiêu có tầm quan trọng hàng đầu, cùng với hiệu quả đầu tư và các yếu tố năng suất tổng hợp khác, dựa trên khoa học - công nghệ, tạo nên chất lượng tăng trưởng. Qua khảo sát thực tế bằng phương pháp phỏng vấn sâu với lãnh đạo cục Hàng không và Vietnam Airlines. Tất cả đều đánh giá rằng năng suất lao động của ngành VTHK đang có xu hướng tăng dần. Đặc biệt, sau giai đoạn Covid-19 người lao động ngành Hàng không đã vượt mọi khó khăn, tích cực lao động, sáng tạo nhằm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Theo ông Vũ Đình Thủy, trưởng

ban tổ chức nguồn nhân lực Vietnam Airlines, *năng suất lao động của VNA đã tăng bình quân 5% so với thời kì trước dịch.*

Nội dung đánh giá này rất trùng với kết quả điều tra khảo sát ở Doanh nghiệp qua câu hỏi: Các *chính sách lương, thưởng góp phần tăng năng suất lao động*, với điểm trung bình rất cao là 4.05 và tỷ lệ đồng ý và rất đồng ý tương ứng 53.5% và 29.2%. Từ kết quả này cho thấy vai trò rất quan trọng trong việc ban hành các định mức, quy định về mức lương tối thiểu theo qui định của các cơ quan QLNN, để từ đó các DN có căn cứ xây dựng chính sách lương phù hợp nhằm thúc đẩy người lao động trung thành và cống hiến nhiều hơn cho tổ chức của mình. Bên cạnh đó, cần phải kết hợp song song các chính sách đào tạo thường xuyên nhằm duy trì và phát triển năng lực làm việc của người lao động theo những tiêu chuẩn nghề nghiệp cụ thể để có thể bắt kịp những xu thế mới của ngành vận tải hàng không trước tác động của hội nhập hàng không toàn cầu. Việc thực hiện đồng bộ các chính sách như vậy sẽ là cơ hội đẩy mạnh NSLĐ, góp phần quyết định nâng cao năng lực cạnh tranh cho các DN VTHK trong nền kinh tế thị trường, có sự định hướng của Nhà nước.



(Nguồn: Kết quả khảo sát và tính toán của tác giả, năm 2021)

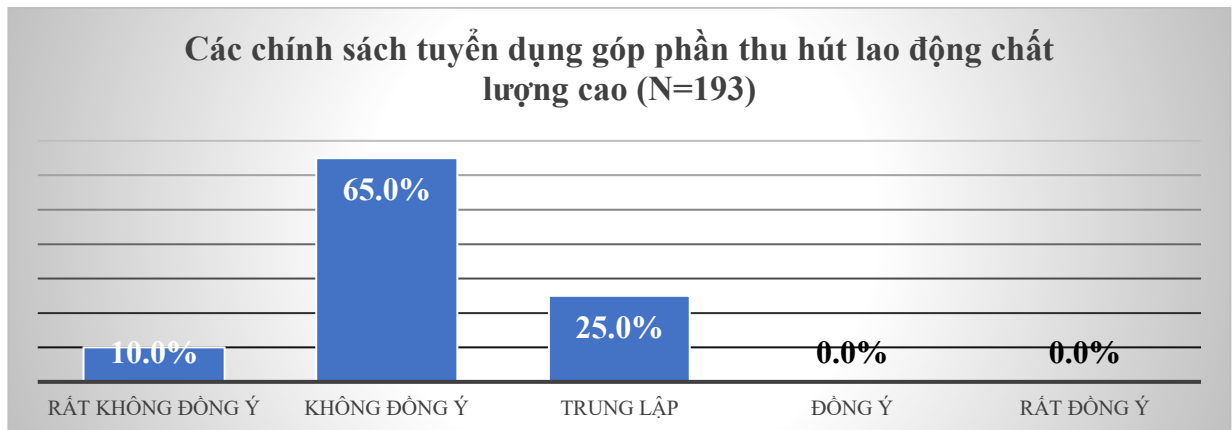
Hình 3.4. Ý kiến mức độ hiệu quả tăng năng suất lao động của các chính sách phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam

3.2.3.2.3. Mức độ hiệu quả thu hút lao động

Bên cạnh cải thiện môi trường làm việc thì hiệu quả thu hút NLĐ còn được thể thông qua các chính sách tuyển dụng, chính sách sử dụng lao động... tuy nhiên những chính sách này đang tồn tại những nhân tố phức tạp, thiếu sự minh bạch và chưa

đựng lợi ích khác nhau. Do đặc thù đòi hỏi chi phí đào tạo cao, mất nhiều thời gian và đặc biệt có tính cạnh tranh quốc tế cao do đó, nếu chính sách tuyển dụng không có sự khác đột phá, khác biệt thì sức hút NLD nhất là lao động chất lượng cao đối với ngành VTHK là rất thấp. Thực trạng này tương đối trùng với kết quả khảo sát qua với đối tượng NLD qua câu hỏi: *Chính sách tuyển dụng góp phần thu hút lao động chất lượng cao* với tỷ lệ không đồng ý cao là 65%. Kết quả này đã phản ánh phần nào nguyện vọng của NLD đối với ngành hàng không, trước tiên đó là sự công bằng, bình đẳng giữa các ứng viên tuyển dụng. Tiếp đến là sự phù hợp của chính sách trong bối cảnh cạnh tranh lao động quốc tế. Nếu các mức lương thưởng không phù hợp với quy luật kinh tế thị trường, không có sự cân bằng giữa lao động trong nước và quốc tế sẽ rất khó thu hút nguồn lao động bản địa, nhất là lao động chất lượng cao tham gia vào ngành VTHK.

Chính vì vậy, các cơ quan QLLN cần phải xây dựng kỹ lưỡng và ban hành thường xuyên những kế hoạch kiểm tra giám sát các hoạt động tuyển dụng của doanh nghiệp. Đặc biệt trong các khối cơ quan QLLN, phải hoàn thiện quy định thi tuyển công chức, viên chức và tuyển chọn lãnh đạo quản lý minh bạch, dựa trên giá trị lao động, tri thức và hiệu quả công việc. Các chính sách tuyển dụng cần phải được đa dạng hóa, linh hoạt điều chỉnh nhằm phù hợp với sự thay đổi của hội nhập quốc tế.



Hình 3.5. Ý kiến mức độ hiệu quả thu hút lao động của các chính sách phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam

(Nguồn: Kết quả khảo sát và tính toán của tác giả, năm 2021)

3.2.3.2.4. Đánh giá mức độ phù hợp của chính sách với xu hướng hội nhập quốc tế

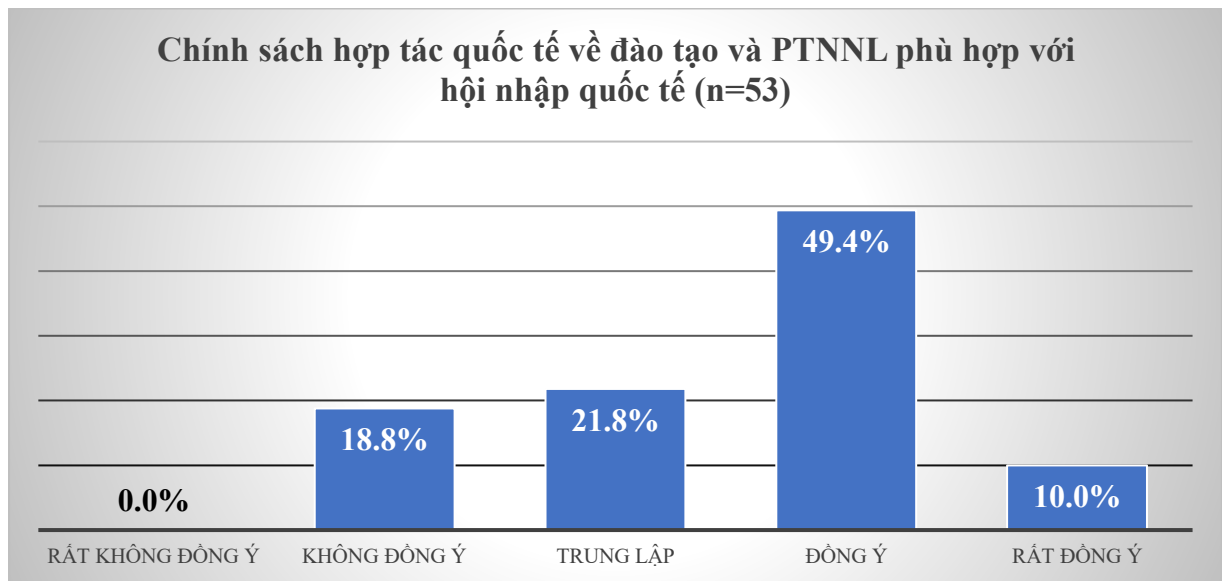
Chính sách hợp tác quốc tế về đào tạo đã mở ra nhiều cơ hội cho ngành vận tải hàng không Việt Nam trong việc hoàn thiện chất lượng nguồn nhân lực theo các cam

kết về tiêu chuẩn nhân lực của ngành vận tải hàng không thế giới nhưng vẫn đảm bảo an ninh quốc phòng. Nội dung của các chính sách gắn chặt với yêu cầu khai thác và cung cấp dịch vụ của doanh nghiệp, đồng thời đảm bảo kết hợp hài hòa với lợi ích của người lao động. Qua phỏng vấn sâu với các lãnh đạo của Cục hàng không, ngoài việc đào tạo cán bộ, công chức, viên chức từ nguồn kinh phí ngân sách nhà nước, Cục HK đã đẩy mạnh hợp tác quốc tế trong đào tạo cán bộ, công chức, viên chức có hiệu quả bằng việc cử cán bộ, công chức, viên chức tham gia các khóa đào tạo, huấn luyện bằng nguồn kinh phí trợ giúp của các quốc gia, tổ chức quốc tế; trong đó chủ yếu là đào tạo, huấn luyện nghiệp vụ quản lý, giám sát an toàn hàng không lĩnh vực tàu bay và khai thác tàu bay, bảo đảm hoạt động bay, quản lý khai thác cảng hàng không, sân bay và an ninh hàng không.

Trên cơ sở phê duyệt của Cục hàng không Việt Nam, Học viện HKVN đã tổ chức hợp tác liên kết với cơ sở đào tạo nước ngoài (Malaysia) trong lĩnh vực bảo dưỡng tàu bay nhằm từng bước nâng cao năng lực đào tạo của Học viện trên cơ sở chuyển giao công nghệ theo lộ trình. Học viện trở thành cơ sở đào tạo của IATA với 03 chương trình - Đào tạo về hàng nguy hiểm; ngày 12/5/2020 Học viện HKVN ra nhập tổ chức đào tạo của ICAO và trở thành thành viên của Trainair plus. Các hãng HK như Vietnam Airlines, Pacific Airlines, Vietjet cũng đẩy mạnh hợp tác với các cơ sở đào tạo nước ngoài để đào tạo nhân viên hàng không, đặc biệt là đào tạo phi công, nhân viên kỹ thuật bảo dưỡng tàu bay, quản trị doanh nghiệp hàng không.

Thông qua khảo sát bằng phiếu hỏi, kết quả trả lời của câu hỏi từ doanh nghiệp: *Chính sách hợp tác quốc tế về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực phù hợp với yêu cầu hội nhập quốc tế* cũng phần nào phản ánh đúng mức độ phù hợp của chính sách. Kết quả đạt mức cao 4,55 trong đó 49,4% đồng ý, 10% rất đồng ý đã cho thấy chính sách hợp tác quốc tế về đào tạo đang đi rất đúng hướng, phù hợp với nhu cầu phát triển của ngành VTHK. Các chương trình đào tạo chuyên ngành HK của Việt Nam đã được đổi mới theo hướng hội nhập với chương trình đào tạo hiện đại của thế giới. Các hình thức liên kết đào tạo quốc tế tại Việt Nam đã được mở rộng bao gồm cả hình thức đào tạo tại chỗ với các chuyên gia nước ngoài hay người lao động được cử đi đào tạo tại nước ngoài. Nhiều đối tác uy tín trên thế giới trong lĩnh vực đào tạo chuyên ngành HK cũng đã được mở rộng, phù hợp với yêu cầu hội nhập quốc tế sâu rộng. Qua đó, nguồn nhân lực và bằng cấp của Việt Nam đã được một số nước có nền giáo dục tiên tiến trên thế giới công nhận. Tuy nhiên với tỷ lệ 21,8 % trung lập

đã chỉ ra một số hạn chế trong chính sách này. Đó là quy mô đào tạo chưa tương xứng với nhu cầu của doanh nghiệp và người lao động, đặc biệt là nhu cầu về phi công. Các chứng chỉ đòi hỏi độ phức tạp cao như bằng lái máy bay, kỹ sư tàu bay mới chỉ được quốc tế công nhận ở mức cơ bản. Bên cạnh đó, với tỷ lệ 18,8% không đồng ý cũng khá tương đồng với số liệu khảo sát năng lực thực tế của các công chức QLNN. Số lượng công chức trong ngành có trình độ tiếng anh đại học chỉ chiếm 14%. Với trình độ tiếng anh thấp như vậy thì năng lực đào tạo theo tiêu chuẩn quốc tế sẽ bị hạn chế.



Hình 3.6. Ý kiến đánh giá mức độ phù hợp của chính sách phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam

(Nguồn: Kết quả khảo sát và tính toán của tác giả, năm 2021)

3.2.3.2.5. Đánh giá tính đầy đủ, công khai, minh bạch của chính sách

Nhà nước đã sử dụng công cụ quyền lực của mình để quản lý thông qua hàng loạt các chính sách như: tuyển dụng người lao động, sử dụng nguồn nhân lực, tiền lương, đãi ngộ, đào tạo bồi dưỡng, chính sách về y tế và an toàn lao động. Qua tiến hành khảo sát bằng phiếu hỏi, kết quả đã đánh giá các tiêu chí theo những mức độ như sau :

- *Mức độ đầy đủ toàn diện:* Kết quả của khảo sát qua câu hỏi: *Chính sách phát triển nguồn nhân lực được xây dựng và triển khai đầy đủ, toàn diện* cho thấy, phần lớn đối tượng cán bộ QLNN, Doanh nghiệp và người lao động đều đánh giá chính sách hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không là khá đầy đủ và bao

phủ toàn diện các lĩnh vực của PTNNL ngành VTHK ở Việt Nam. Đối với cán bộ QLNN thì đến 45,9 % đánh giá đồng ý, 14,1% đánh giá là rất đồng ý, cho thấy hệ thống chính sách PTNNL đang được xây dựng dựa trên nền tảng vai trò và mối quan hệ của nhà nước, kinh tế thị trường và xã hội.

Tuy nhiên vẫn còn một bộ phận doanh nghiệp (26,3%) và người lao động (34,9%) rất không đồng ý, qua đó phản ánh đúng thực trạng một số chính sách chưa thực hiện được mục tiêu toàn diện. Ví dụ, chính sách xã hội hóa đào tạo NNL ngành HK thực tế mới chỉ tập trung vào đào tạo lực lượng phi công, chưa mở rộng đào tạo các loại nhân viên khác như kiểm soát không lưu, nhân viên kỹ thuật hay tiếp viên hàng không.... Kết quả không đồng ý cao còn thể hiện việc chính sách không được triển khai đầy đủ, DN và NLD không được tiếp cận và phản biện các chính sách, do đó một bộ phận DN và NLD không được hưởng lợi từ chính sách, ảnh hưởng đến tính hiệu lực hiệu quả của chính sách.

Bảng 3.24. Ý kiến đánh giá mức độ đầy đủ của chính sách phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam

TT	Đối tượng	Mức độ đồng ý (%)				
		Rất không đồng ý	Không đồng ý	Trung lập	Đồng ý	Rất đồng ý
1	Cán bộ quản lý nhà nước (n=20)	0	0	40	45,9	14,1
2	Cán bộ quản lý doanh nghiệp (n = 53)	0	26,3	38,6	35,1	0
3	Người lao động (n=193)	0	34,9	32,6	32,5	0

(Nguồn: Kết quả khảo sát và tính toán của tác giả, năm 2021)

- *Mức độ công khai minh bạch*: Tính công khai minh bạch của chính sách là một yếu tố quan trọng để tăng cường sự tin tưởng và đồng thuận của doanh nghiệp, người lao động đối với cơ quan QLNN. Điều này cũng giúp tăng cường sự hiệu quả và tính bền vững của chính sách, đồng thời giúp quản lý rủi ro và giảm thiểu những ảnh hưởng tiêu cực của chính sách đối với ngành. Tác giả đã thực hiện khảo sát cả 3 đối tượng QLNN, DN và người lao động qua câu hỏi: *Chính sách PTNNL được xây dựng và triển khai công khai, minh bạch*, kết quả đối với QLNN rất cao với điểm trung bình đạt 4,5, trong đó 65% đồng ý và 20% rất đồng ý, thể hiện sự mong muốn công khai minh bạch từ phía cơ quan QLNN trong việc xây dựng và triển khai chính sách. Mặc dù một số doanh nghiệp (35,6%) và người lao động (24,4%) đồng tình về

tính minh bạch của chính sách thì vẫn còn một bộ phận cho rằng cần phải công khai, minh bạch hơn nữa vì thực tế họ không được tiếp cận, tham gia nhiều vào quá trình đóng góp ý kiến và xây dựng chính sách. Kết quả của câu hỏi khảo sát với điểm trung bình đạt rất thấp tương ứng 2.76 và 1.82 đã phản ánh đúng thực tế sự không đồng tình của doanh nghiệp (36,8%) và người lao động (36,4%). Việc hạn chế tham gia của doanh nghiệp và người lao động trong ngành VTHK vào hoạch định chính sách là một trong những nguyên nhân dẫn đến hạn chế của quản lý nhà nước.

Bảng 3.25. Ý kiến đánh giá mức độ công khai và minh bạch của chính sách phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam

TT	Đối tượng	Mức độ đồng ý (%)				
		Rất không đồng ý	Không đồng ý	Trung lập	Đồng ý	Rất đồng ý
1	Cán bộ quản lý nhà nước (n=20)	0	0	15	65	20
2	Cán bộ quản lý doanh nghiệp (n = 53)	0	36,8	27,6	35,6	0
3	Người lao động (n=193)	0	36,4	39,2	24,4	0

(Nguồn: Kết quả khảo sát và tính toán của tác giả, năm 2021)

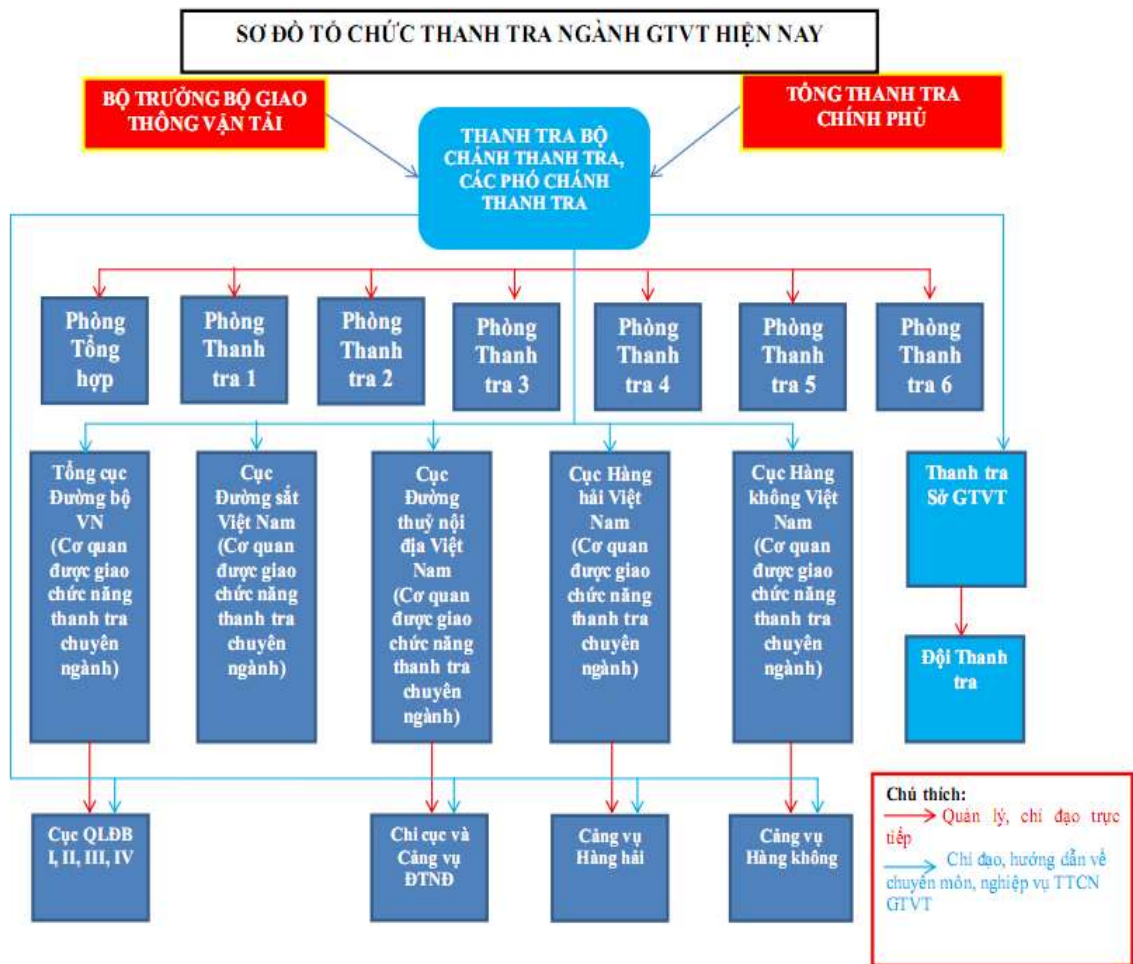
3.2.4. Thực trạng thanh tra, kiểm tra và giám sát các hoạt động phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam phù hợp với các cam kết hội nhập quốc tế

3.2.4.1. Khái quát hệ thống kiểm tra và giám sát các hoạt động phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam

Hoạt động thanh tra, kiểm tra, giám sát của Nhà nước nhằm phòng ngừa, phát hiện và xử lý các hành vi vi phạm pháp luật; phát hiện những sơ hở trong cơ chế quản lý, chính sách, pháp luật để kiến nghị với cơ quan nhà nước có thẩm quyền các biện pháp khắc phục; phát huy nhân tố tích cực; góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả của hoạt động quản lý nhà nước; đảm bảo hoạt động PTNNL phát triển theo đúng yêu cầu kinh tế thị trường định hướng XHCN. Hiện nay, hệ thống thanh tra, kiểm soát trong Bộ Giao thông vận tải được tổ chức tương đối đầy đủ với chức năng tham mưu quản lý nhà nước về công tác thanh tra, giải quyết khiếu nại, tố cáo và

phòng, chống tham nhũng và Thanh tra hành chính và thanh tra chuyên ngành thuộc phạm vi, thẩm quyền quản lý của Bộ Giao thông vận tải theo quy định của pháp luật.

Đối với ngành VTHK, công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát được Bộ Giao thông vận tải mà trực tiếp là Cục hàng không dân dụng Việt Nam thường xuyên được quan tâm và thực hiện. Trong đó, thanh tra kiểm soát về hoạt động đào tạo nguồn nhân lực là một trong những nhiệm vụ trọng tâm trong chiến lược PTNNL của Cục hàng không vì nguồn nhân lực ngành VTHK đòi hỏi yếu tố đặc thù cao. Các yếu tố đầu vào cần phải được thanh tra kiểm soát thường xuyên, chặt chẽ để đảm bảo yếu tố an ninh, an toàn cao nhất.



(Nguồn: Bộ Giao thông vận tải)

Hình 3.7. Cơ cấu tổ chức thanh tra ngành Giao thông vận tải

Theo Luật Thanh tra năm 2010, Nghị định 07/2012/NĐ-CP ngày 09/2/2012 của Chính phủ quy định quy định cơ quan được giao thực hiện chức năng thanh tra

chuyên ngành và hoạt động thanh tra chuyên ngành và Nghị định số 57/2013/NĐ-CP ngày 31/5/2013 của Chính phủ về tổ chức và hoạt động thanh tra ngành Giao thông vận tải, Cục HKVN và các Cảng vụ hàng không là cơ quan được giao thực hiện chức năng thanh tra chuyên ngành. Trong đó Thanh tra Cục Hàng không Việt Nam là cơ quan của Cục HKVN giúp Cục trưởng thực hiện chức năng thanh tra chuyên ngành hàng không, tiếp công dân, giải quyết khiếu nại, tố cáo và phòng, chống tham nhũng, tiêu cực.

Việc thành lập Thanh tra Cục HKVN tổ chức độc lập thuộc Cục HKVN là phù hợp theo quy định của điều ước quốc tế về hàng không dân dụng (HKDD).

3.2.4.2. Đánh giá về hoạt động thanh tra, kiểm tra và giám sát các hoạt động phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam

3.2.4.2.1. Đánh giá tính hiệu quả của bộ máy và lực lượng thanh tra, kiểm tra và giám sát về hoạt động phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không

- *Đánh giá về bộ máy thanh tra, giám sát:* Theo Luật HKDD Việt Nam, Nghị định 66/2015/NĐ-CP ngày 12/8/2015 của Chính phủ về Nhà chức trách hàng không, Quyết định số 651/QĐ-BGTVT ngày 29/5/2023 của Bộ trưởng Bộ Giao thông vận tải quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu của Cục HKVN, Cục HKVN trực thuộc Bộ Giao thông vận tải, là Nhà chức trách hàng không, trực tiếp thực thi nhiệm vụ, quyền hạn của Nhà chức trách hàng không theo quy định của pháp luật và Điều ước quốc tế mà Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên. Cục HKVN có nhiệm vụ, quyền hạn thực hiện thanh tra chuyên ngành hàng không dân dụng. Tổ chức và hoạt động của Thanh tra hàng không thực hiện theo quy định của Luật HKDD Việt Nam và pháp luật về thanh tra.

Bộ máy tổ chức của thanh tra cục hàng không khá tinh gọn với 12 nhân lực bao gồm : Thanh tra Cục Hàng không có Chánh thanh tra, phó chánh thanh tra, thanh tra viên và công chức. Nhìn chung các hoạt động thanh tra giám sát nhìn chung góp phần nâng cao hiệu lực quản lý nhà nước, phù hợp hoạt động thực tiễn của ngành và nguyện vọng của người lao động. Tuy nhiên, với bộ máy tổ chức đơn giản như vậy sẽ làm hạn chế nhiều chức năng thanh tra, kiểm tra, dẫn tới hiệu quả QLNN thấp.

Ngày 15/02/2019, Cục HKVN chính thức đạt được Chứng nhận năng lực giám sát an toàn hàng không quốc gia Mức 1 (CAT 1) của Cục Hàng không liên bang Mỹ (FAA), đây là việc xác nhận năng lực giám sát an toàn của Cục Hàng không liên bang Mỹ đối với năng lực giám sát an toàn của Cục HKVN; cho thấy, năng lực giám

sát an toàn của Cục HKVN lĩnh vực tàu bay và khai thác tàu bay đã hoàn toàn đáp ứng các tiêu chuẩn của Tổ chức hàng không dân dụng thế giới ICAO và yêu cầu của Cục Hàng không liên bang Mỹ. Kết quả này đã đánh dấu quá trình cam kết hội nhập quốc tế của cơ quan giám sát ngành VTHK, góp phần nâng cao uy tín và vai trò của ngành VTHK Việt Nam trên bản đồ hàng không thế giới

- *Đánh giá về số lượng người thực hiện thanh tra, kiểm tra và giám sát:* đội ngũ công chức hiện có của Thanh tra Cục HKVN thiếu so với yêu cầu công việc, do đó Thanh tra Cục HKVN phải bố trí kết hợp giữa các lĩnh vực hoặc một người phải kiêm nhiệm nhiều công việc khác nhau, như: Lĩnh vực cảng hàng không, sân bay kết hợp với lĩnh vực quản lý bay; lĩnh vực khai thác, bảo dưỡng tàu bay kết hợp với vận tải hàng không; 01 công chức vừa làm công tác tiếp dân, giải quyết khiếu nại, tố cáo và phòng, chống tham nhũng, tiêu cực...Đôi khi Công chức, viên chức của các cơ quan, đơn vị thuộc Cục HKVN được trưng tập tham gia đoàn thanh tra mang tính hỗ trợ, không chuyên trách và không có đầy đủ nhiệm vụ, quyền hạn như thanh tra viên.

Với số lượng mỏng và phải thực thi nhiều công việc kiêm nhiệm nên thực tế hoạt động thanh tra kiểm tra đối với các hoạt động PTNNL còn hạn chế... Thông tin thu thập từ các cuộc phỏng vấn với lãnh đạo cục HK Việt nam, hiện nay lực lượng viên chức ở các cảng vụ hàng không mặc dù có số lượng đông (421 người) nhưng do đặc thù công việc bắt buộc phải có mặt ở các đầu sân bay nên nguồn lực phải dàn trải đủ quân số ở 22 cảng hàng không để thực thi nhiệm vụ nhà chức trách hàng không. Việc xây dựng thêm sân bay Long Thành cũng như việc mở rộng các sân bay hiện hữu theo định hướng của Chính phủ cũng sẽ dẫn tới nguy cơ thiếu hụt nguồn nhân lực ở cảng vụ. Lực lượng này không đóng vai trò nhiều trong việc thanh kiểm tra các hoạt động PTNNL mà chỉ thực hiện nhiệm vụ tuyên truyền, phổ biến và kiểm tra, giám sát việc thực hiện pháp luật về hàng không tại cảng hàng không, sân bay. Bên cạnh lực lượng công chức viên chức trong biên chế làm nhiệm vụ thanh tra nêu trên thì Cục Hàng không còn có lực lượng giám sát viên an toàn hàng không là các cơ trưởng, giáo viên, những người có chuyên môn kỹ thuật và có kinh nghiệm làm việc lâu năm từ các hãng trong nước. Theo ông Đinh Văn Cung, chánh thanh tra cục Hàng Không (2022), *lượng giám sát viên an toàn của ngành VTHK là tương đối ít, chỉ có 62 giám sát viên có đầy đủ chứng chỉ theo tiêu chuẩn của ICAO đảm bảo quản lý an toàn tối đa 326 tàu bay trong. Nếu số tàu bay tăng hơn 326 chiếc thì năng lực giám sát sẽ bị vượt giới hạn, tạo áp lực lớn cho công tác quản lý dẫn đến nguy cơ mất an ninh, an*

toàn hàng không. Do đó, có thể thấy nhu cầu về giám sát viên an toàn hàng không rất lớn, đặc biệt đối với lĩnh vực tàu bay và khai thác tàu bay nhằm đáp ứng yêu cầu quản lý nhà nước về lĩnh vực vận tải hàng không và các cam kết hội nhập quốc tế về an ninh và an toàn hàng không.

3.2.4.2.2. *Đánh giá tính hiệu lực của hoạt động thanh tra, kiểm tra và giám sát*

- *Mức độ thường xuyên của hoạt động thanh tra giám sát:* Hoạt động thanh tra được thực hiện thường xuyên thông qua kế hoạch thanh tra năm của Bộ GTVT. Tuy nhiên theo Luật thanh tra sửa đổi có hiệu lực thi hành từ 1/7/2023 thì hình thức thanh tra thường xuyên sẽ bị bãi bỏ vì thực chất đây là hoạt động kiểm tra của bất kỳ cơ quan quản lý nào. Luật cũng nhấn mạnh trách nhiệm của cơ quan QLNN trong tổ chức hoạt động kiểm tra thường xuyên để kịp thời phát hiện sơ hở, yếu kém trong quản lý, làm tốt biện pháp ngăn ngừa cũng như nâng cao tính liêm chính của đội ngũ công chức. Từ đó nâng cao mức độ hiệu lực của hoạt động thanh tra, kiểm tra

Bảng 3.26. Thống kê số lượng các đoàn thanh tra, kiểm tra của Cục hàng không Việt Nam giai đoạn 2015 đến 2023

Năm	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Số đoàn thanh tra	18	13	13	09	10	10	03	04	07

(Nguồn: Thanh tra cục hàng không Việt Nam, năm 2023)

Kết quả khảo sát cũng chỉ ra mức độ thường xuyên trong kiểm tra, kiểm soát còn ở mức cao. Với câu hỏi: *Công tác kiểm tra giám sát về phát triển nguồn nhân lực được thực hiện thường xuyên, liên tục*, điểm trung bình đạt 4.15. Trong đó 75 % đồng ý đã cho thấy công tác kiểm tra giám sát luôn được các cơ quan QLNN ưu tiên thực hiện thường xuyên, góp phần nâng cao chất lượng kiểm soát và giảm thiểu các tiềm ẩn nguy cơ an toàn hàng không. Tuy nhiên, vẫn còn 25% có ý kiến trung lập, thể hiện sự lo lắng của các cán bộ QLNN về chất lượng lượng, tính kịp thời của các hoạt động kiểm tra, giám sát. Thực tế, *nhiều hoạt động thanh tra chỉ được tiến hành sau khi sự việc đã xảy ra.* (Đình Văn Tuấn, 2022). Do đó cơ quan QLNN cần phải liên tục tăng cường công tác kiểm tra giám sát để ngăn chặn, khắc phục được tình trạng thiếu trật tự, kỷ cương, vi phạm quy định làm việc trong lĩnh vực VTHK. Nhưng hiện nay chưa có quy định cụ thể về thanh tra thường xuyên sẽ được tổ chức thực hiện như thế nào. Thực tế đôi khi hoạt động thanh tra chỉ diễn ra sau khi đã có sự cố.

- *Mức độ đóng góp nâng cao hiệu lực quản lý nhà nước.* Qua câu hỏi khảo sát đối với QLNN: *Hoạt động kiểm tra, giám sát góp phần nâng cao vai trò quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực* với điểm trung bình tương đối cao 4.05. Mặc dù có 40,5% có ý kiến trung lập về vai trò của hoạt động kiểm tra, giám sát nhưng có đến 52,9% đồng ý rằng thanh tra kiểm góp phần nâng cao vai trò QLNN. Với 40,55% ý kiến trung lập thể hiện sự tâm tư, lo lắng của chính đối tượng QLNN đối với hiệu quả của hoạt động thanh tra, giám sát. Thực tế, *hoạt động thanh tra, kiểm tra, giám sát xử lý vi phạm trong thực hiện chính sách và pháp luật về phát triển nguồn nhân lực trong ngành hàng không chưa được thường xuyên kịp thời và còn thiếu nghiêm minh, có nhiều vụ việc xâm hại nghiêm trọng đến quyền lợi của người lao động không phải do cơ quan quản lý nhà nước phát hiện mà là sự phản ánh của cộng đồng xã hội, từ đó gây bức xúc cho người lao động.* (Đinh Văn Cung, 2022).

Kết quả từ khảo sát của tác giả và nội dung phỏng vấn sâu đối với chánh thanh tra cục hàng không, ông Đinh Văn Cung càng khẳng định hoạt động kiểm tra, giám sát là nội dung không thể thiếu đối với các hoạt động quản lý nhà nước là giai đoạn cuối cùng trong chu trình quản lý, có vai trò kiểm định, đánh giá hiệu quả của quản lý nhà nước. Qua kiểm tra, giám sát để có thể làm rõ các nguyên nhân sai phạm trong các hoạt động PTNNL của doanh nghiệp như chi trả chế độ bảo hiểm xã hội, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi hay các sai phạm trọng hoạt động đào tạo huấn luyện nhân viên hàng không. Để từ đó có thể chấn chỉnh, xử phạt kịp thời nhằm đảm bảo tính kỉ cương, an toàn tuyệt đối trong ngành VTHK và phù hợp với các yêu cầu của ngành vận tải hàng không thế giới.

Bảng 3.27. Ý kiến đánh giá mức độ hiệu lực của hoạt động thanh tra, kiểm tra giám sát về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam

STT	Tiêu chí	Mức độ đồng ý (%)				
		Rất không đồng ý	Không đồng ý	Trung lập	Đồng ý	Rất đồng ý
1	Hoạt động thanh tra, kiểm tra về PTNNL được thực hiện thường xuyên, liên tục (n=20)	0	0	25	75	0
2	Hoạt động thanh tra, kiểm tra góp phần nâng cao vai trò QLNN về PTNNL (n=20)	0	0	40,5	52,9	6,6

(Nguồn: Kết quả khảo sát và tính toán của tác giả, năm 2021)

3.2.4.2.3. *Đánh giá về tính phù hợp của hoạt động thanh tra, kiểm tra và giám sát*

- *Phù hợp với hoạt động thực tiễn của ngành*: Mặc dù có kế hoạch thanh tra hàng năm nhưng thực tế có nhiều nội dung lại không có trọng tâm về các hoạt động phát triển nguồn nhân lực và mang tính chất làm “lần lượt“. Cụ thể, trong năm 2023 có 7 đoàn thanh tra thì nội dung chủ yếu liên quan đến việc chấp hành các qui định pháp luật về cấp phép bay, hay bảo dưỡng tàu bay. Đôi khi nội dung thanh tra và đối tượng bị thanh tra không khớp với nhau đã làm giảm tính phù hợp của hoạt động thanh tra. Bên cạnh đó, việc thực hiện thanh tra quá nhiều, không có kế hoạch cụ thể còn gây ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp VTHK. Thông qua câu hỏi khảo sát : *Hoạt động thanh tra, kiểm tra phù hợp với hoạt động thực tiễn của ngành VTHK*, đạt điểm trung bình thấp 3.12, trong đó tỷ lệ đồng ý chỉ chiếm 19,2%, tỷ lệ trung lập chiếm khá cao 54,7% và thậm chí có đến 26,1% không đồng ý. Kết quả này phản ánh thực tế hoạt động thanh kiểm tra chưa đúng mục đích, chưa có trọng tâm cụ thể, đôi khi mang tính đối phó. Các hoạt động thanh kiểm tra về PTNNL chưa được thiết lập trong phạm vi rõ ràng và đầy đủ để đảm bảo tất cả các hoạt động liên quan đến mục đích đề ra đều được bao phủ và kiểm soát.

- *Phù hợp với nguyện vọng của người lao động*: Các hoạt động thanh tra, kiểm tra được đa số người dân ủng hộ, tuy nhiên hiện nay theo quy định, kết luận thanh tra đang ở giời hạn mật, không được công bố. Tuy nhiên người dân lại rất quan tâm đến tính minh bạch của kết luận thanh tra cũng như việc thực hiện kết luận thanh từ cả phía cơ quan QLNN và phía bị thanh tra. Để làm rõ thực trạng này, tác giả đã khảo sát đối với người lao động qua câu hỏi : *Người lao động hài lòng về hoạt động thanh tra, giám của cơ quan QLNN về PTNNL*, điểm trung bình đạt 3.07, trong đó tỷ lệ trung lập chiếm cao nhất đạt 49,6%. Chỉ có một tỷ lệ rất nhỏ 11,3% là đồng ý, còn lại có đến 39,1% là không đồng ý về sự phù hợp của hoạt động thanh tra giám sát. Kết quả này cho thấy, người lao động mới chỉ tạm hài lòng về hoạt động thanh tra, kiểm tra và giám sát. Phần lớn, người lao động vẫn tâm tư, lo lắng về tính chính xác, minh bạch và khách quan của hoạt động thanh tra giám sát, họ lo ngại các thông tin thu thập và phân tích không được chính xác dẫn đến những sai sót trong quá trình đánh giá, xác minh, xử lý và từ đó ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động nếu có tranh chấp xảy ra.

Bảng 3.28. Ý kiến đánh giá mức độ phù hợp của hoạt động thanh tra giám sát về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam

TT	Tiêu chí	Mức độ đồng ý (%)				
		Rất không đồng ý	Không đồng ý	Trung lập	Đồng ý	Rất đồng ý
1	Hoạt động thanh tra, giám sát phù hợp với hoạt động thực tiễn của ngành VTHK (n=53)	0	26,1	54,7	19,2	0
2	Người lao động hài lòng về kết quả thanh tra, giám đốc với hoạt động PTNNL (n=193)	0	39,1	49,6	11,3	0

(Nguồn: Kết quả khảo sát và tính toán của tác giả, năm 2021)

3.3. Đánh giá chung về thực trạng quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế

3.3.1. Những kết quả đạt được

(1) Định hướng phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không tầm nhìn đến năm 2030 của Bộ GTVT phù hợp chiến lược phát triển nguồn nhân lực của quốc gia, trong đó có chú trọng đến chiến lược thu hút lao động chất lượng cao, lao động trẻ làm trong các doanh nghiệp và các lao động trực tiếp liên quan đến khai thác tàu bay như phi công, NVKT máy bay. Đây là một chiến lược hết sức đúng đắn, do xuất phát từ thực trạng nhiều phi công, NVKT bỏ việc tại các doanh nghiệp VTHK chiếm một tỷ lệ lớn. Định hướng chiến lược PTNNL thông qua chính sách địa phương hóa nguồn nhân lực và ưu tiên tuyển chọn nguồn nhân lực nội bộ trong ngành đã tạo ra bước đột phá mới trong việc tạo nguồn nhân lực cho ngành, vì đây là đối tượng am hiểu lĩnh vực hàng không và có thể gắn bó lâu dài với ngành VTHK Việt Nam.

Hơn nữa, cơ cấu nguồn nhân lực được tuyển dụng và đào tạo theo hướng đa dạng hơn và đáp ứng tốt hơn yêu cầu phát triển của ngành vận tải hàng không trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng.

(2) Việc hoàn thiện luật Hàng không dân dụng Việt Nam và các nghị định thông tư và quy định của Bộ GTVT, Cục Hàng không đã tạo hành lang pháp lý cho các hãng hàng không tiến hành hoạt động phát triển nguồn nhân lực phù hợp với nguyện vọng của người lao động và quá trình hội nhập quốc tế của ngành.

Khuôn khổ pháp lý nhìn chung có tính bắt buộc và hiệu lực cao. Chất lượng của các văn bản QPPL ban hành đã tiệm cận được yêu cầu của các nước phát triển, phù hợp với các cam kết về hội nhập quốc tế. Hệ thống các điều ước quốc tế, bao gồm hệ thống Hiệp định hàng không song phương, đa biên; các Thỏa thuận của Nhà chức trách hàng không Việt Nam và các nước đã khá hoàn thiện và đang được mở rộng, tạo cơ hội cho NNL Việt Nam được công nhận và làm việc tại nước ngoài.

(3) Cơ chế, chính sách từ các cơ quan quản lý nhà nước đã tạo môi trường thuận lợi cho hoạt động PTNNL. Các chính sách được ban hành đầy đủ và có tính phù hợp với các nhóm lao động, trong đó có chú trọng vào hoạt động phát triển lực lượng lao động trẻ có trình độ. Đội ngũ lao động trẻ có tuổi đời từ 30-40 tuổi chiếm tỷ lệ đông nhất trong cơ cấu lao động, có lòng nhiệt tình, sáng tạo, yêu nghề. Chính sách về xã hội hóa công tác đào tạo lao động được thực hiện tương đối tốt, đem lại hiệu quả kinh tế cao. Qua đó góp phần khuyến khích được các hoạt động tuyển dụng và tạo nguồn nhân lực cho ngành VTHK. Bên cạnh đó, chính sách hỗ trợ đào tạo của các doanh nghiệp được thực hiện phù hợp với những lao động đặc thù trong đó có sự quan tâm đến mục tiêu đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ yêu cầu phát triển ngành đáp ứng mục tiêu hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Chính sách hợp tác quốc tế về đào tạo đã mở ra nhiều cơ hội cho ngành VTHK Việt Nam trong việc hoàn thiện chất lượng NNL theo các tiêu chuẩn thế giới.

(4) Các hoạt động thanh tra, kiểm tra, giám sát các hoạt động phát triển nguồn nhân lực luôn được các cơ quan QLNN quan tâm, phù hợp với các cam kết quốc tế về tiêu chuẩn lao động và các tiêu chuẩn an toàn an ninh trong ngành VTHK. Bên cạnh đó, các hoạt động kiểm tra giám sát còn đóng vai trò như một công cụ phòng ngừa hữu hiệu các vi phạm pháp luật và bảo vệ người lao động.

3.3.2. Những hạn chế, bất cập

(1) Bộ Giao thông vận tải chưa xây dựng được định hướng Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phù hợp với yêu cầu của hội nhập quốc tế; các quy hoạch, kế hoạch mới chỉ mang tính khái quát, chưa sát thực tiễn phát triển của ngành vận tải hàng không, chưa lượng hóa thành các chỉ tiêu cụ thể như tỷ lệ phi công tự đào tạo trong nước là bao nhiêu phần trăm, tỷ lệ phi công thuê nước ngoài là bao nhiêu phần trăm, bao nhiêu phần trăm là con em trong ngành. Định hướng chưa có các quy hoạch về cơ sở đào tạo phi công cơ bản. Các định hướng về việc thu hút, tuyển dụng, sử

dụng, đãi ngộ, địa phương hóa và truyền thống hóa nguồn nhân lực ngành VTHK Việt Nam chưa thực sự tạo ra sự chuyển biến lớn về chất của nguồn nhân lực. Từ đó, gây khó khăn trong quá trình triển khai thực hiện PTNNL từ khâu xây dựng chiến lược và triển khai thống nhất, dài hạn.

(2) Các văn bản quy phạm pháp luật ban hành nhiều nhưng rất phức tạp, chưa có sự thống nhất giữa các văn bản với nhau, thậm chí có sự mâu thuẫn, chồng chéo, bất cập dẫn đến khó khăn cho việc phát triển nguồn nhân lực nói chung. Cụ thể, quy định pháp luật về quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực được quy định ở nhiều văn bản nêu trên, tuy nhiên thực tiễn áp dụng pháp luật và việc phân công, điều hành của Chính phủ với các cơ quan liên quan chưa rõ ràng, cụ thể, thiếu thống nhất dẫn đến tính hiệu lực, hiệu quả của các văn bản quy phạm pháp luật còn thấp. Ví dụ, Thông tư số 21/2017/TT-BGTVT về khoản mục chấm dứt hợp đồng quy định: nhân viên có trình độ cao có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng trước thời hạn nhưng phải thông báo bằng văn bản cho người khai thác tàu bay, tổ bay tàu bay bảo dưỡng trước 120 ngày trước ngày dự kiến hợp đồng để người khai thác tàu bay lập kế hoạch khai thác hoạt động đảm bảo khai thác tàu bay theo kế hoạch đã được phê duyệt. Còn Luật Lao động quy định, người lao động làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng, nhưng phải báo cho người sử dụng lao động biết trước ít nhất 45 ngày.

Các cơ quan quản lý nhà nước từ Trung ương đến Bộ Giao thông vận tải chưa ban hành được hệ thống các tiêu chí đánh giá về phát triển nguồn nhân lực trong ngành VTHK một cách cụ thể, thống nhất, khoa học để đánh giá các hoạt động PTNNL về tất cả các mặt: chất lượng, số lượng, cơ cấu. Các văn bản quy phạm pháp luật chưa xây dựng được các cơ chế đặc thù để hỗ trợ PTNNL như phí cất hạ cánh cho đào tạo huấn luyện bay, ưu đãi thuế cho các hoạt động đào tạo.... Bên cạnh đó, một số văn bản quy phạm pháp luật thiếu tính khả thi trong thực tiễn, hiệu lực thấp, dẫn đến việc quản lý nhà nước đối với các cơ sở cung cấp nguồn nhân lực còn bị buông lỏng, thiếu chặt chẽ. Ví dụ, việc cho phép thành lập nhiều cơ sở đào tạo chuyên ngành VTHK nhưng chất lượng đào tạo tại một số cơ sở thấp, không tương xứng; nguồn nhân lực được đào tạo tại một số cơ sở đào tạo kém chất lượng, không đủ khả năng đáp ứng thị trường lao động trong và ngoài nước; có những cơ sở tổ chức đào tạo mang tính chất hình thức, không chú trọng đến chất lượng đầu ra nguồn nhân lực.

Quá trình triển khai thi hành Luật Hàng không dân dụng Việt Nam đã xuất hiện một số tồn tại, hạn chế như: thiếu hụt nguồn lực, cơ chế đặc thù để bảo đảm triển khai trách nhiệm của Cảng vụ hàng không tại cảng hàng không, sân bay

(3) Các chính sách hỗ trợ hoạt động phát triển nguồn nhân lực được ban hành nhưng còn nhiều hạn chế. Mặc dù cơ quan QLNN đã ban hành chính sách cho phép đa dạng hóa nguồn tuyển dụng, tuy nhiên hoạt động tuyển dụng lực lượng lao động đặc thù như phi công, NVKT máy bay vẫn còn chậm so với tốc độ phát triển của ngành VTHK. Lao động gián tiếp, lao động quản lý vẫn chiếm tỷ lệ tương đối cao dẫn đến chi phí quản lý doanh nghiệp lớn. Vẫn tồn tại một số lao động chưa đạt trình độ Tiếng Anh theo tiêu chuẩn ICAO.

Chính phủ chưa ban hành được chính sách thu hút, giữ chân nhân lực chất lượng cao, do đó vẫn còn xảy ra tình trạng nguồn nhân lực chất lượng cao bỏ việc, rời khỏi ngành. Phi công là người nước ngoài chiếm tỷ lệ cao, làm tăng gánh nặng về chi phí sử dụng, quỹ tiền lương cho đối tượng lao động này. Hiện nay, tỷ lệ phi công nước ngoài chiếm khoảng 46%; hàng không là người nước ngoài.

Các chính sách về hoạt động PTNNL còn chưa đầy đủ và toàn diện, các chính sách mới chỉ hướng tới một số lao động đặc thù như phi công, chưa mở rộng đến các đối tượng lao động khác. Chính sách đãi ngộ, ưu tiên người lao động làm việc trong môi trường độc hại mặc dù được triển khai, tuy nhiên đây mới chỉ là các giải pháp tạm thời, do các điều kiện làm việc trên máy bay hay nhà xưởng rất độc hại, nguy hiểm nên sự đánh đổi sức khỏe lấy thu nhập là không nhiều.

Cơ chế, chính sách PTNNL cho ngành VTHK không phù hợp với quá trình hội nhập quốc tế do ngành HK trong khu vực và quốc tế có tốc độ phát triển rất nhanh, bình quân trên 15%/ năm. Chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài chưa phát huy hiệu quả. Hệ thống phân phối tiền lương, thu nhập chưa thực sự hợp lý, vẫn còn mang tính chất cào bằng, do đó chưa thực sự tạo điều kiện thúc đẩy người lao động làm việc tích cực.

(4) Thanh tra, kiểm tra, giám sát về hoạt động phát triển nguồn nhân lực và việc chấp hành quy định pháp luật về đào tạo, huấn luyện nghiệp vụ hàng không thì thường không được ưu tiên trong các kế hoạch thanh tra năm của Bộ Giao thông vận tải. Đó đó nguy cơ thanh tra mang tính hình thức, thiếu khách quan đối với nội dung phát triển nguồn nhân lực là rất lớn. Có không ít cơ sở đào tạo chưa xây dựng được

quy chế đào tạo và chuẩn về chất lượng đầu ra, việc đánh giá chất lượng mang tính nội bộ, thiếu sự kiểm tra, giám sát.

Quá trình thực hiện kiểm tra giám sát có trường hợp chưa bám sát quy trình, quy định, chưa thực sự quyết liệt, chế tài xử phạt còn nhẹ, nhiều sự việc tranh chấp lao động, vi phạm an toàn vệ sinh lao động chưa được xử lý thấu đáo và triệt để dẫn đến nhiều hoạt động thanh tra, kiểm tra, giám sát chỉ được thực hiện khi sự việc đã xảy ra. Cụ thể như: không lập biên bản triển khai quyết định, kế hoạch kiểm tra; tổ chức một số cuộc thanh tra chưa đúng thành phần quy định. Ngoài ra, một số văn bản ban hành trong hồ sơ chưa đúng thể thức quy định theo hệ thống biểu mẫu kiểm tra, giám sát.

3.3.3. Nguyên nhân của những hạn chế, bất cập

3.3.3.1. Năng lực bộ máy quản lý nhà nước về nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu thực tiễn.

Hiện nay, hệ thống cơ quan quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không ở nước ta bao gồm các bộ có chức năng, nhiệm vụ thực hiện quản lý nhà nước về những lĩnh vực chuyên ngành liên quan đến phát triển nguồn nhân lực của ngành vận tải hàng không Việt Nam. Hiện nay, các cơ quan quản lý nhà nước về PTNNL ở nước ta gồm: (i) Các Bộ có chức năng, nhiệm vụ thực hiện quản lý nhà nước về những lĩnh vực chuyên ngành liên quan đến phát triển nguồn nhân lực đó là: Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, Bộ Y tế; Bộ Nội vụ; (ii) Các Bộ có chức năng quản lý nhà nước trong một số lĩnh vực chuyên ngành liên quan tới phát triển nguồn nhân lực đó là: Bộ Tài chính, Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Bộ Giao thông vận tải; (iii) Tất cả các Bộ/ngành, địa phương trên cả nước đều có các cơ sở trực thuộc trực tiếp cung ứng dịch vụ công liên quan đến phát triển nguồn nhân lực trong phạm vi quản lý của mình. Căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ được phân cấp, phân quyền quản lý hiện nay, ngành vận tải hàng không Việt Nam thuộc thẩm quyền quản lý của Bộ Giao thông vận tải. Đối với một số doanh nghiệp có vốn góp nhà nước thì còn có thêm cơ quan quản lý nhà nước được phân cấp quản lý đó là Ủy Ban quản lý vốn nhà nước tại doanh nghiệp với vai trò là đại diện vốn chủ sở hữu .

Bảng 3.29. Ý kiến đánh giá thực trạng bộ máy quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam

STT	Đối tượng	Mức độ yêu cầu (%)				
		Kém so với yêu cầu	Thấp so với yêu cầu	Đạt yêu cầu	Tốt so với yêu cầu	Rất tốt so với yêu cầu
1	Cán bộ quản lý nhà nước (n=20)	0	30	50	20	0
2	Cán bộ quản lý doanh nghiệp (n = 53)	0	49.4	44.6	6	0
3	Người lao động (n=193)	0	49.9	50.1	0	0

(Nguồn: Kết quả khảo sát và tính toán của tác giả, năm 2021)

Bảng trên cho thấy, kết quả đạt mức độ bình quân 2.76 và chủ yếu là tỷ lệ đánh giá đạt yêu cầu và thấp so với yêu cầu. Chỉ có 20 % cán bộ QLNN đánh giá hoạt động bộ máy QLNN về PTNNL là tốt so với yêu cầu. Còn lại 49,9% doanh nghiệp và người lao động đánh giá bộ máy tổ chức QLNN là thấp so với yêu cầu phát triển và hội nhập kinh tế quốc tế của ngành VTHK, từ đó làm ảnh hưởng trực tiếp đến năng suất và hiệu quả kinh tế của ngành VTHK. Việc cải tổ bộ máy QLNN sẽ là một trong giải pháp mà các cơ quan chức cần ưu tiên quan tâm để đảm bảo sự phát triển bền vững nguồn nhân lực cho ngành VTHK.

Theo kết quả khảo sát của tác giả đối với cả 3 đối tượng với câu hỏi: *Số lượng cán bộ quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu ngành vận tải hàng không*, thì kết quả khá tương đồng ở cả 3 đối tượng, trong đó 50 % QLNN, 59,2% Doanh nghiệp và 52,5% người lao động không đồng ý việc số lượng cán bộ QLNN đáp ứng trước nhu cầu phát triển rất nhanh của ngành VTHK.

Kết quả này đã phản ánh đúng thực trạng thiếu hụt lao động ở khối cơ quan quản lý nhà nước của ngành VTHK hiện nay khi số lượng thực tế trong biên chế đang làm chỉ có 797 người, chỉ chiếm tỷ trọng tương đối nhỏ (1,8%) so với tổng số lực lượng lao động đang làm việc trong ngành và có xu hướng ngày càng giảm theo chủ trương tinh giảm biên chế của chính phủ. Mặc dù số lượng QLNN đã nhỏ nhưng số lượng QLNN làm công tác đào tạo, PTNNL thậm chí còn chiếm tỷ trọng nhỏ hơn rất nhiều trong tổng thể bộ máy QLNN. Qua số liệu thu thập được từ cục HK Việt

Nam thì có thể thấy tỷ trọng nhân sự của học viện HK, đơn vị hành chính sự nghiệp đầu ngành về đào tạo chỉ chiếm 14%-16% số lượng cán bộ công chức toàn ngành. Đây sẽ là thách thức lớn cho công tác đào tạo và phát triển của ngành VTHK trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

Kết quả này trùng với nội dung phỏng vấn chuyên sâu ở cục Hàng không Việt Nam. Theo phó cục trưởng hàng không Việt Nam, Phạm Văn Hảo (2021), *nguồn nhân lực của Cục Hàng không Việt Nam và các Cảng vụ hàng không mặc dù đã tăng về số lượng, nhưng tỷ lệ tăng quá thấp so với Đề án phát triển đào tạo nguồn nhân lực ngành hàng không Việt Nam giai đoạn đến năm 2020 và sự phát triển nhanh của ngành trong thời gian vừa qua; riêng nguồn nhân lực của Cục HKVN không những không tăng theo Đề án mà còn giảm so với trước khi xây dựng Đề án, cụ thể là đến năm 2020 Cục HKVN tăng lên 242 biên chế, tăng 44 biên chế so với năm 2013 (năm 2013 là 198 biên chế); tuy nhiên năm 2020, Bộ GTVT giao cho Cục HKVN 192 biên chế, giảm 06 (3%) biên chế so với năm 2013 và giảm 50 (20,66%) biên chế so với Đề án. Với số liệu sơ cấp và thứ cấp trên, tác giả đánh giá vấn đề số lượng cán bộ trong khối cơ quan quản lý nhà nước trong ngành VTHK đang là vấn đề nóng hổi mà các có quan chính phủ cần sớm đưa ra các giải pháp để vừa đảm bảo mục tiêu tinh giảm biên chế của Chính phủ nhưng vẫn phải đảm bảo vận hành có hiệu quả ngành vận tải hàng không Việt Nam theo đúng mục tiêu chiến lược đã đề ra và phù hợp với các chuẩn mực của ngành vận tải hàng không thế giới.*

Bảng 3.30. Ý kiến đánh giá thực trạng số lượng cán bộ quản lý nhà nước đáp ứng nhu cầu phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam

STT	Đối tượng	Mức độ đồng ý (%)				
		Rất không đồng ý	Không đồng ý	Trung lập	Đồng ý	Rất đồng ý
1	Cán bộ quản lý nhà nước (n=20)	10	50	40	0	0
2	Cán bộ quản lý doanh nghiệp (n=53)	15,7	59,2	25,1	0	0
3	Người lao động (n=193)	18,7	52,5	29,1	0	0

(Nguồn: Kết quả khảo sát và tính toán của tác giả, năm 2021)

Chất lượng của một số công chức trong bộ máy QLNN chưa đáp ứng được yêu cầu về năng lực, phẩm chất, kinh nghiệm, vẫn còn tư duy của nền kinh tế nông nghiệp, làm việc còn cứng nhắc, nguyên tắc, chưa chịu đầu tư học tập để nâng cao trình độ...từ đó làm giảm năng lực hoạch định chính sách, xây dựng pháp luật của các cơ quan QLNN, dẫn đến các văn bản quy phạm pháp luật ra đời nhiều nhưng thiếu đồng bộ, thiếu thống nhất, hiệu lực hiệu quả thực thi kém, tính ổn định thấp và chưa theo kịp với các vấn đề quản lý mới nảy sinh, không phù hợp với tốc độ phát triển của ngành VTHK và các cam kết quốc tế về hội nhập. “Do tác động tiêu cực của Đại dịch Covid-19, cũng như nhiều nước, Việt Nam đã có sự hỗ trợ cho các doanh nghiệp ngành hàng không dưới nhiều hình thức. Tuy nhiên, những hình thức hỗ trợ này chưa được liên kết với nhau để tạo ra một hiệu ứng tổng hợp chung cho toàn ngành, chưa đem lại tác động tổng hợp như mong muốn. Nguyên nhân chủ yếu là do khả năng liên kết và phối hợp của các cơ quan QLNN về VTHK. Bài học này có thể và cần được xem xét để rút kinh nghiệm cho các cơ quan quản lý nhà nước cũng như đội ngũ công chức có liên quan” (Nguyễn Quốc Hưng, Bộ tài chính, 2021)

Chất lượng cán bộ công chức viên chức trong ngành mới ở mức trung bình. Mặc dù trình độ đại học có tỷ trọng lớn nhất (77%) nhưng trình độ trên đại học chỉ có hơn 19%. Đặc biệt, trình độ ngoại ngữ tiếng anh chỉ ở mức có chứng chỉ (85%), trình độ tiếng anh đại học chỉ có 14%. Ngoại ngữ khác hầu như không có. Bên cạnh đó, 95,5% số lượng công chức chỉ có chứng chỉ tin học. Với cơ cấu trình độ thấp, một mặt sẽ rất khó có thể thực hiện chức năng QLNN đối với các doanh nghiệp VTHK khi trình độ lao động của các doanh nghiệp cao hơn nhiều và mặt khác sẽ hạn chế năng lực tiếp nhận, triển khai các thành tựu của công nghệ 4.0 và hội nhập quốc tế của công chức trong ngành. Thực trạng này rất đáng lo ngại, nếu các nhà hoạch định chính sách không khẩn trương xây dựng các đề án đào tạo trong trung và dài hạn thì chất lượng của cán bộ QLNN sẽ bị tụt hậu, ảnh hưởng đến năng lực QLNN. Nội dung phỏng vấn cục phó cục Hàng không Việt Nam cũng chỉ ra thực trạng đáng lo ngại này “ *Cục Hàng không Việt Nam vẫn đang gặp nhiều khó khăn về nhân lực, thiếu kinh nghiệm, cơ cấu trình độ không đồng đều do chất lượng đào tạo, năng lực trình độ chuyên môn chưa cao* ” (Phạm Văn Hào, 2021).

Bảng 3.31. Chất lượng công chức ngành vận tải hàng không Việt Nam

TT	Cơ cấu trình độ	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
I	Chuyên môn nghiệp vụ	629	100

1	Tiến sỹ	1	0,2
2	Thạc sỹ	45	19
3	Đại học	483	77
4	Cao đẳng	16	3
5	Trung cấp	12	2
II	Ngoại ngữ	629	100
1	Ngoại ngữ tiếng anh đại học	90	14
2	Ngoại ngữ tiếng anh chứng chỉ	535	85
3	Ngoại ngữ khác đại học	8	1,3
4	Ngoại ngữ khác chứng chỉ	5	0,8
III	Tin học	629	100
1	Trung cấp trở lên	28	4,45
2	Chứng chỉ	601	95,5

(Nguồn: Cục Hàng không Việt Nam, năm 2022)

Kết quả khảo sát của tác giả qua các phiếu hỏi cũng phản ánh đúng thực trạng chất lượng của cán bộ quản lý nhà nước ngành VTHK hiện nay. Qua câu hỏi: *Chất lượng cán bộ quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành VTHK là tốt* thì kết quả có điểm trung bình tốt nhất ở cả 3 đối tượng khảo sát cũng chỉ đạt 2.05. Trong đó tỷ lệ không đồng ý của đối tượng QLNN 50 %, Doanh nghiệp 54,1% và người lao động 50,6%. Kết quả khá tương đồng ở cả 3 đối tượng này thể hiện thực trạng công tác tuyển dụng, đào tạo và sử dụng cán bộ công chức còn yếu, chưa chặt chẽ, chưa đúng đối tượng, nhu cầu quản lý và yêu cầu của thị trường VTHK. Chất lượng thực thi công vụ của cán bộ QLNN thấp sẽ dẫn đến năng lực tiếp thu kém những thành tựu, đổi mới của hội nhập quốc tế.

Bảng 3.32. Ý kiến đánh giá thực trạng chất lượng cán bộ quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam

STT	Đối tượng	Mức độ đồng ý (%)				
		Rất không đồng ý	Không đồng ý	Trung lập	Đồng ý	Rất đồng ý
1	Cán bộ quản lý nhà nước (n=20)	0	40	45	15	0
2	Cán bộ quản lý doanh nghiệp (n=53)	18,3	54,1	27,6	0	0
3	Người lao động (n=193)	19,8	50,6	29,6	0	0

(Nguồn: Kết quả khảo sát và tính toán của tác giả, năm 2021)

3.3.3.2. Mức độ đảm bảo chi ngân sách và cơ sở vật chất phục vụ cho việc xây dựng và tổ chức thực hiện các chức năng quản lý nhà nước chưa tốt

Do sự tăng trưởng nhanh số lượng các hãng hàng không, số lượng, chủng loại tàu bay mới nên việc đào tạo, cập nhật kiến thức, kỹ năng quản lý đối với đội ngũ cán bộ, công chức của Cục và cảng vụ hàng không là rất cấp thiết hiện nay, tuy nhiên kinh phí ngân sách nhà nước cấp cho việc đào tạo, huấn luyện chuyên môn, nghiệp vụ để nâng cao trình độ cho cán bộ, công chức, viên chức, nhất là đội ngũ giám sát viên an toàn hàng không đang rất thiếu và hạn hẹp. Theo dữ liệu báo cáo của Cục HKVN, nhu cầu kinh phí dành cho đào tạo, huấn luyện giai đoạn 2013-2020 là hơn 2 nghìn tỷ VNĐ tuy nhiên nguồn ngân sách nhà nước dành cho đào tạo, huấn luyện chỉ là 2,3 tỷ/năm chiếm 0,11% ngân sách dự kiến. Học viện HKVN cũng tích cực đầu tư cho công tác đào tạo, huấn luyện từ 1,5 tỷ đến 2,7 tỷ đồng/năm. Trung tâm Y tế đầu tư cho công tác đào tạo, huấn luyện từ 20 triệu đến 100 triệu đồng/năm. Tuy nhiên con số này vẫn quá nhỏ với nhu cầu đào tạo.

Do hạn chế về kinh phí, nên đào tạo tại nước ngoài thường ngắn, hầu hết các đối tượng tham gia dự lớp lại bị hạn chế về ngoại ngữ nên việc tiếp thu những kiến thức mới hết sức khó khăn. Để giải quyết nhu cầu đào tạo, Cục HKVN đã tận dụng khai thác tối đa các nguồn vốn hỗ trợ từ chương trình học bổng, chương trình hợp tác, phát triển đào tạo với các tổ chức, chính phủ nước ngoài, các cơ sở đào tạo trong nước và tổ chức quốc tế, như Tổ chức HKDD quốc tế (ICAO), Singapore, Hàn Quốc,...

“Thị trường hàng không, đặc biệt là dịch vụ vận chuyển hành khách, giảm sút mạnh mẽ, quy mô thị trường chậm phục hồi và chịu tác động bất lợi từ nhiều nhân tố khách quan. Dòng tiền mất cân đối nặng nề, khiến tính thanh khoản của các doanh nghiệp giảm nhanh và sâu. Trên thực tế, các cơ quan QLNN (Bộ Tài chính, UB quản lý vốn nhà nước) đã có nghiên cứu và đề xuất các chính sách hỗ trợ tài chính. Tuy nhiên, mức hỗ trợ mới chỉ cho phép các doanh nghiệp hàng không duy trì hoạt động kinh doanh, khai thác ở mức tối thiểu. Nhu cầu về ngân sách hỗ trợ cho sự phát triển của VTHK ngày càng cao trong bối cảnh hội nhập quốc tế” (Trần Thanh Hiền, kế toán trưởng Vietnam Airlines, 2021).

Về mức độ ưu tiên nguồn lực, qua thực tế khảo sát cơ quan QLNN với câu hỏi: *Bộ máy quản lý nhà nước ưu tiên nhiều nguồn lực cho PTNNL ngành VTHK*, điểm trung bình khá cao 4.05 với 70% đồng ý và 20% rất đồng ý. Kết quả này phản ánh

đúng thực tế vai trò của Cục HKVN đã chủ động ưu tiên nguồn lực để rà soát thẩm định, phê duyệt các chương trình đào tạo, huấn luyện nghiệp vụ nhân viên hàng không cho các cơ sở đào tạo, huấn luyện đảm bảo tính thống nhất, đồng bộ cả về kết cấu, nội dung, thời lượng đối với mỗi chức danh nhân viên hàng không của các đơn vị trong ngành hàng không theo quy định và phù hợp với thực tế khai thác của đơn vị.

Tuy nhiên khi khảo sát ở các doanh nghiệp với cùng câu hỏi thì kết quả trái ngược với điểm trung bình thấp 2.18 trong đó tỷ lệ trung lập là 39.3% và 49.4% không đồng ý. Kết quả trái ngược cho thấy, mặc dù nhà nước đã có sự quan tâm, đưa ra nhiều chủ trương xây ngân sách dành cho công tác PTNNL song chưa được các doanh nghiệp và người lao động nhìn nhận và đánh giá cao. Nguyên nhân có thể do các ngân sách chưa thực sự được xây dựng thường xuyên, các chính sách chưa ổn định, chưa mang tính trọng tâm, trọng điểm. Do đó, để có sự phát triển bền vững nguồn nhân lực cho ngành VTHK thì nhà nước cần xây dựng kế hoạch phân bổ ngân sách cụ thể, đúng thời điểm, đối tượng và có trọng điểm.

Bảng 3.33. Ý kiến đánh giá mức độ ưu tiên về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam

STT	Tiêu chí	Mức độ đồng ý (%)				
		Rất không đồng ý	Không đồng ý	Trung lập	Đồng ý	Rất đồng ý
1	Cán bộ quản lý nhà nước (n=20)	0	0	10	70	20
2	Doanh nghiệp (n=53)	0	49,4	39,3	11,3	0

(Nguồn: Kết quả khảo sát và tính toán của tác giả, năm 2021)

Hệ thống cơ sở đào tạo ngành hàng không chưa được quan tâm quy hoạch và đầu tư bài bản, kỹ lưỡng dẫn đến quy mô không đồng đều. Các cơ sở đào tạo chậm đổi mới chính sách về tuyển sinh, đào tạo và nâng cao năng lực đào tạo đáp ứng kịp thời mục tiêu, yêu cầu phát triển của ngành hàng không Việt Nam. Các cơ sở đào tạo và các doanh nghiệp trong ngành chưa có sự gắn kết chặt chẽ, hoạt động rời rạc, chậm đổi mới; Tính hợp tác hóa, chuyên môn hóa và tính xã hội hóa chưa cao; còn mang tính nhỏ lẻ, lợi ích cục bộ nên chưa phát huy được tối đa nguồn lực của ngành và của xã hội.

Các chương trình đào tạo chưa được cập nhật kịp thời các kiến thức quốc tế, các kỹ năng nghề như dữ liệu lớn (Big Data), máy học (Machine learning), trí tuệ

nhân tạo (AI), kết nối vạn vật (IoT). Đôi khi nội dung đào tạo chưa sát với nhu cầu thực tế của doanh nghiệp, ít chú ý đến cấu trúc, thời lượng và nội dung phù hợp với nhu cầu và đòi hỏi thực tế của doanh nghiệp; khi học sinh ra trường còn thiếu kiến thức thực tiễn và kỹ năng thực hành, cơ hội để được tuyển dụng vào làm việc cho các doanh nghiệp hàng không là không nhiều. Đây sẽ là những bất lợi cho nguồn nhân lực Việt Nam khi cạnh tranh với thị trường lao động quốc tế cũng như cam kết hội nhập quốc tế của Việt Nam đối với các hoạt động phát triển nguồn nhân lực

3.3.3.3. Năng lực, trình độ của doanh nghiệp và cơ chế phối hợp với các cơ quan quản lý nhà nước trong ngành vận tải hàng không

Do áp lực về kinh tế và năng lực quản trị yếu kém, nhiều doanh nghiệp chưa có sự quan tâm đúng mức đối với đầu tư về đào tạo, huấn luyện nhân viên HK, đây là một trong những yếu tố làm giảm chất lượng nguồn nhân lực và chất lượng cung cấp dịch vụ, thậm chí còn là nguy cơ tiềm ẩn gây uy hiếp an toàn HK. Bên cạnh đó, một số doanh nghiệp còn thậm chí đào tạo chuyên môn hẹp cho nhân viên hàng không bằng các chương trình hạn chế (cho từng công việc), khi ra làm việc, nhân viên còn thiếu rất nhiều kiến thức cơ bản về hàng không và kỹ năng nghề nghiệp. Những yếu tố này về lâu dài có ảnh hưởng tiêu cực đến chất lượng và yêu cầu phát triển nguồn nhân lực của ngành vận tải hàng không.

Thực tế, lực lượng lao động đã qua đào tạo chuyên ngành vận tải hàng không không tìm được việc làm, không được bố trí đúng chuyên ngành đào tạo hoặc trình độ đào tạo vẫn chiếm tỷ lệ cao, chế độ sử dụng lao động chưa gắn liền với việc nâng cao trình độ của người lao động đang là hiện tượng khá phổ biến. Qua rà soát thực tiễn cho thấy hệ thống chính sách đào tạo, sử dụng nguồn nhân lực vẫn còn có những bất cập nhất định và chưa tạo được động lực đủ mạnh để người sử dụng lao động và người lao động quan tâm việc thường xuyên trau dồi kiến thức và kỹ năng, nhất là chính sách đãi ngộ đối với lao động có trình độ cao và chất lượng cao. Trong các doanh nghiệp HK hiện nay, nhất là các doanh nghiệp nhà nước, chính sách đãi ngộ đối với lao động có trình độ cao chưa được quan tâm thích đáng, vẫn còn tình trạng cào bằng giữa lao động chất lượng cao và lao động chất lượng thấp.

Kết quả khảo sát cho thấy, cơ chế phối hợp tỷ lệ trung lập rất cao 65%. Điều này phản ánh đúng thực tế cho thấy việc phân cấp, phân quyền quản lý đối với ngành VTHK đang diễn ra khá phức tạp, phân tán với nhiều chủ thể, đang có sự chông chéo

trong QLNN giữa Bộ GTVT và một số Bộ liên quan như Ủy ban quản lý vốn, Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Bộ Lao động, Thương binh và xã hội và Bộ Giáo dục và đào tạo. Sự chồng chéo này gây khó khăn cho Cục Hàng không, là cơ quan QLNN được Bộ GTVT phân cấp quản lý trong việc xây dựng, ban hành và kiểm tra giám sát các hoạt động liên quan đến PTNNL của ngành VTHK. Khảo sát ở đối tượng doanh nghiệp và người lao động còn cho kết quả thấp hơn với tỷ lệ rất không đồng ý tương ứng 65,5 % và 52,4%. Kết quả này phản ánh doanh nghiệp và người lao động đang trong tình trạng rối loạn hoặc mất định hướng vì các quy định khác nhau từ các cơ quan quản lý khác nhau. Cơ chế phối hợp giữa các cơ quan QLNN sẽ là một trong những yếu tố ảnh hưởng mà Chính phủ cần quan tâm, đánh giá và có giải pháp tháo gỡ để nâng cao năng lực quản lý nhà nước đối với ngành VTHK Việt Nam, đặc biệt là trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng

Bảng 3.34. Ý kiến đánh giá thực trạng cơ chế phối hợp của bộ máy quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam

TT	Đối tượng	Mức độ đồng ý (%)				
		Rất không đồng ý	Không đồng ý	Trung lập	Đồng ý	Rất đồng ý
1	Cán bộ quản lý nhà nước (n=20)	0	20	65	15	0
2	Cán bộ quản lý doanh nghiệp (n = 53)	18,2	60,5	21,3	0	0
3	Người lao động (n=193)	21,8	52,4	25,8	0	0

(Nguồn: Kết quả khảo sát và tính toán của tác giả, năm 2021)

Mối quan hệ giữa cơ quan QLNN và doanh nghiệp: Bộ máy quản lý nhà nước phải có chức năng quán xuyến toàn bộ chu trình quản lý đóng vai trò quan trọng trong việc khẳng định tính hiệu lực của hệ thống quản lý nhà nước. Trên lý thuyết cần phải có mối quan hệ hai chiều giữa các cơ quan QLNN và DN và được vận hành trôi chảy, nhất quán đối với từng mắt xích thông tin quản lý bởi đội ngũ công chức chuyên môn sâu, công tâm và trách nhiệm cao. Mối quan hệ từ trên xuống bảo đảm tính mệnh lệnh điều khiển hành vi tuân thủ và giám sát, điều chỉnh. Mối quan hệ từ dưới lên phản ánh sự phản hồi, kết quả thực thi mệnh lệnh. Mối quan hệ này đòi hỏi chính xác, công khai, minh bạch và dân chủ. Thực tế qua khảo sát đối với cơ quan QLNN, doanh nghiệp và người lao động về cơ chế phối hợp thông qua câu hỏi: Cơ

chế phối hợp giữa cơ quan QLNN với doanh nghiệp là rất tốt. Tỷ lệ không đồng ý ở cả 3 đối tượng là rất cao trong đó QLNN 45%, doanh nghiệp 58,5% và người lao động 51,4%. Kết quả này phản ánh vai trò của QLNN chưa cao, chưa điều hành, quản lý và giám sát tốt các hoạt động của các doanh nghiệp trong lĩnh vực VTHK. Cơ quan QLNN chưa đảm bảo được tính hợp pháp, công bằng, an toàn và hiệu quả cho các hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp. Tỷ lệ không đồng ý cao ở đối tượng doanh nghiệp và người lao động còn thể hiện sự mâu thuẫn của họ với chính sách và bộ máy QLNN.

“Một trong những đặc điểm của VTHK là mức độ an toàn phụ thuộc vào sự liên kết và phối hợp của nhiều tác nhân như QLNN, doanh nghiệp, người lao động và thậm chí là khách hàng... Thực tế cho thấy, chất lượng hoạt động của các bộ phận, các công đoạn trong chuỗi cung ứng chưa đồng đều. Nguyên nhân chính là do năng lực và mối quan hệ của các tác nhân chưa cao, tính đồng bộ bị ảnh hưởng” (Trịnh Hồng Quang, Phó tổng giám đốc Vietnam Airlines, 2021).

Bảng 3.35. Ý kiến đánh giá mối quan hệ giữa cơ quan quản lý nhà nước với doanh nghiệp ngành vận tải hàng không Việt Nam

STT	Đối tượng	Mức độ đồng ý (%)				
		Rất không đồng ý	Không đồng ý	Trung lập	Đồng ý	Rất đồng ý
1	Quản lý nhà nước (n=20)	0	45	55	0	0
2	Doanh nghiệp (n=53)	18,3	58,5	23,2	0	0
3	Người lao động (n=193)	23,8	51,4	24,8	0	0

(Nguồn: Kết quả khảo sát và tính toán của tác giả, năm 2021)

3.3.3.4. Sự phối hợp, tham gia của doanh nghiệp và người lao động trong ngành vận tải hàng không vào hoạch định chính sách còn hạn chế

Kết quả khảo sát các cơ quan QLNN và DN thông qua câu hỏi: *Quá trình hoạch định chính sách có sự tham gia của doanh nghiệp VTHK*, với điểm trung bình 1,93. Kết quả khảo sát cho thấy 62.6% các doanh nghiệp VTHK không đồng ý vì thực tế họ chưa có nhiều cơ hội để tham gia, đóng góp vào việc hoạch định các chính sách PTNNL của Nhà nước. Việc không được trực tiếp tham gia, góp ý vào chính sách sẽ ảnh hưởng rất lớn đến nhận thức của doanh nghiệp đến các chính sách được ban hành. Nhận thức không đúng về chính sách sẽ có tác động không nhỏ tới việc

thực thi chính sách, đặc biệt là những vướng mắc trong quá trình tổ chức thực hiện chính sách mới. Từ đó, làm giảm đi tính hiệu lực của quản lý nhà nước về PTNNL đối với các doanh nghiệp và người lao động trong ngành vận tải hàng không.

Kết quả này tương đồng với kết quả khảo sát ở chính cơ quan QLNN qua câu hỏi: *Quá trình hoạch định chính sách có sự tham gia của doanh nghiệp và người lao động* khi 55% khi các cơ quan quản lý nhà nước cũng không đồng ý việc DN VTHK được tham gia hoạch định chính sách. Kết quả này đã phản ánh đúng hiện tượng các cơ quan QLNN chỉ chú trọng đến góc nhìn quản lý của mình, không muốn có sự tham gia của doanh nghiệp hay người lao động vào việc xây dựng chính sách. Chính vì vậy có thể một số chính sách được ra đời mà chưa có được góc nhìn toàn diện cho cả xã hội, có thể chỉ bó hẹp góc nhìn trong lợi ích của từng cơ quan QLNN riêng lẻ. Do đó, các quy trình hoạch định chính sách cần phải tiếp tục đổi mới hơn nữa.

Bảng 3.36. Ý kiến đánh giá mức độ tham gia hoạch định chính sách phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam

TT	Tiêu chí	Mức độ đồng ý (%)				
		Rất không đồng ý	Không đồng ý	Trung lập	Đồng ý	Rất đồng ý
1	Quá trình hoạch định chính sách có sự tham gia của doanh nghiệp và người lao động (n=20)	20	55	25	0	0
2	DN VTHK được tham gia hoạch định chính sách PTNLL của cơ quan QLNN (n=53)	23,2	62,6	14,2	0	0

(Nguồn: Kết quả khảo sát và tính toán của tác giả, năm 2021)

Kết quả đánh giá trên cũng khá tương đồng với nội dung phỏng vấn sâu đối với Phan Thị Thùy Linh (Vụ trưởng vụ tổng hợp văn phòng quốc hội, 2022), “*Theo tinh thần chỉ đạo của Chính phủ thì quá trình hoạch định chính sách cần nâng cao tính minh bạch. Đổi mới quy trình lấy ý kiến dự thảo với người dân cần thân thiện hơn. Cần phải đăng tải đầy đủ các bản giải trình tiếp thu ý kiến từ cộng đồng của ban soạn thảo. Đặc biệt, cần hạn chế thấp nhất việc ban hành văn bản pháp luật theo quy trình rút gọn vì sẽ hạn chế doanh nghiệp và người dân có cơ hội tham gia ý kiến*”.

Chương 4

GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH VẬN TẢI HÀNG KHÔNG VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP QUỐC TẾ

4.1. Bối cảnh và dự báo nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không trong hội nhập quốc tế của Việt Nam thời kỳ đến năm 2030

4.1.1. Bối cảnh liên quan đến phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không thời kỳ đến năm 2030

4.1.1.1. Bối cảnh quốc tế

Trong giai đoạn từ nay đến năm 2030, tình hình thế giới sẽ tiếp tục có những biến đổi to lớn và sâu sắc, ảnh hưởng toàn diện và mạnh mẽ đến các hoạt động phát triển nguồn nhân lực của Việt Nam:

- Toàn cầu hóa và hội nhập ngày càng sâu, rộng trên mọi mặt của đời sống kinh tế, xã hội sẽ là xu hướng lớn trong giai đoạn từ nay đến năm 2030. Điều này mở ra cơ hội cho sự dịch chuyển lao động có kỹ năng chuyên môn trong khu vực ASEAN và thế giới. Như vậy, cạnh tranh giữa Việt Nam và với các nước trên thế giới trong việc cung cấp lao động chất lượng cao sẽ gay gắt hơn, đòi hỏi chúng ta phải tập trung hơn nữa vào việc xây dựng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

- Tự do hóa và thương mại hóa các hoạt động vận tải hàng không là xu thế chủ yếu, cơ bản, xuyên suốt và không thể tránh khỏi của VTHK thế giới.

- Xu thế giảm thiểu sự bảo hộ, kiểm soát của nhà nước đối với các hoạt động kinh doanh dịch vụ hàng không thông qua việc tư nhân hóa, cổ phần hóa các hãng hàng không, các Cảng hàng không và thậm chí là toàn bộ một lĩnh vực như công ty xăng dầu hàng không, suất ăn, công ty hàng hóa

- Xu thế liên kết, liên minh giữa các hãng hàng không lớn với mục đích tận dụng các lợi thế nguồn lực của nhau về thị trường, mạng dịch vụ nhằm nâng cao chất lượng và giảm giá thành từ đó giúp các hãng hàng không nâng cao năng lực cạnh tranh và phát triển bền vững trong bối cảnh hội nhập. Trên thế giới hiện nay có 3 liên minh hàng không chính là: Liên minh Star Alliance; liên minh One World và liên minh Skyteam (VNA hiện đang là thành viên của Skyteam).

- Việc thành lập mới các hãng hàng không nhỏ, chi phí thấp cũng đang diễn ra phổ biến tại nhiều quốc gia, tạo ra sự cạnh tranh gay gắt và quyết liệt không chỉ về kinh doanh mà còn cạnh tranh về nguồn nhân lực.

Tuy nhiên, Đại dịch Covid-19 đã ảnh hưởng toàn diện, sâu rộng đến tất cả các quốc gia trên thế giới đẩy thế giới rơi vào khủng hoảng kép về y tế và kinh tế. Đối với ngành VTHK, theo ước tính của IATA năm 2020 là năm tồi tệ nhất trong lịch sử ngành. Lỗ lũy kế được ước tính lên tới 117 tỷ USD và có thể ở mức 39 tỷ USD trong năm 2021. IATA dự báo, VTHK nội địa có thể trở lại bình thường vào cuối năm 2023, đồng thời lo ngại hoạt động VTHK quốc tế khó có thể phục hồi trước năm 2025. Do đó các hoạt động PTNNL được dự báo sẽ tiếp tục gặp nhiều khó khăn.

4.1.1.2. Bối cảnh trong nước:

Giai đoạn từ nay đến năm 2030, nền kinh tế Việt Nam là một điểm sáng trong khu vực Châu Á với tốc độ tăng trưởng GDP bình quân hàng năm dự kiến đạt từ 6,7%, tổng thu nhập đầu người ở mức khoảng 2,587 USD/năm, lạm phát được kiểm soát ở mức dưới 3%. Thu hút vốn đầu tư FDI từ nhiều quốc gia phát triển dự báo tiếp tục tăng mạnh. Dự báo ngành du lịch Việt Nam sẽ có sự bùng nổ mạnh mẽ từ năm 2024.

Do hội nhập kinh tế sâu rộng, nền kinh tế Việt Nam chịu ảnh hưởng nặng nề bởi đại dịch COVID-19, nhưng cũng thể hiện sức chống chịu đáng kể. Việt Nam là một trong số ít quốc gia trên thế giới tăng trưởng kinh tế dương, nhưng đại dịch đã để lại những tác động dài hạn đến nhiều lĩnh vực kinh tế. Dịch vụ, du lịch là ngành phản ánh rõ nét nhất các ảnh hưởng từ đại dịch. Các lĩnh vực như: du lịch, vận tải (nhất là VTHK) có mức sụt giảm mạnh, chủ yếu do việc hạn chế đi lại và giãn cách xã hội. Theo IATA, đại dịch Covid-19 khiến doanh thu ngành vận tải hàng không giảm 80% trong nửa đầu năm 2020, trong khi vẫn phải gánh các chi phí liên quan đến phi hành đoàn, hoạt động bảo trì, nhiên liệu, phí sân bay và bảo quản máy bay.

Sau khi đại dịch Covid-19 được kiểm soát và theo chiến lược phát triển ngành VTHK đến năm 2030 tầm nhìn 2045, Ngành VTHK Việt Nam tiếp tục sẽ trở thành ngành kinh tế quan trọng của đất nước góp phần thúc đẩy sự phát triển KTXH của quốc gia. Ngành VTHK của Việt Nam tiếp tục tham gia vào quá trình HNQT thông qua chính sách “*Bầu trời mở*” kết hợp với các hiệp định đa biên ASEAN về VTHK, Hiệp định đa biên ASEAN về Tự do hóa hoàn toàn dịch vụ vận tải hàng hoá hàng không, Hiệp định đa biên ASEAN về tự do hóa hoàn toàn dịch vụ vận chuyển hành

khách hàng không. Việc triển khai các thỏa thuận này sẽ nâng cao chất lượng và giảm giá thành dịch vụ hàng không, giúp cho người dân và doanh nghiệp có thêm các cơ hội sử dụng dịch vụ vận chuyển hàng không trong khu vực ASEAN.

Tiếp tục phát triển Vietnam Airlines là nòng cốt của lực lượng VTHK Việt Nam, có tầm cỡ trong khu vực Châu Á - Tây Thái Bình Dương; có bản sắc, có năng lực cạnh tranh, kinh doanh hiệu quả và được ưu chuộng; lấy thị trường quốc tế khu vực và thị trường nội địa là trọng tâm, kết hợp với phát triển từng bước thị trường xuyên lục địa và liên khu vực. Các hãng HK tư nhân, công ty cổ phần HK được chính phủ quan tâm, tạo điều kiện phát triển và mở rộng kinh doanh.

4.1.2. Dự báo nhu cầu nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không giai đoạn 2024 - 2030

Theo dự báo của Cục hàng không Việt Nam trong đề án nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực ngành VTHK đến năm 2030. Nhu cầu về số lượng nhân lực QLNN không cao, tốc độ tăng lao động chỉ trên dưới 2%/năm, chủ yếu là thay thế người về hưu và chuyển công tác khác. Tuy nhiên, nhu cầu về giám sát viên an toàn HK là rất lớn, đặc biệt là đối với lĩnh vực tàu bay và khai thác tàu bay, bảo đảm hoạt động bay, khai thác cảng hàng không, sân bay để đảm bảo về số lượng giám sát viên theo định mức khuyến cáo của ICAO nhằm thực thi đầy đủ trách nhiệm và nhiệm vụ của Nhà chức trách hàng không theo quy định. Đến năm 2025 đội ngũ giám sát viên an toàn hàng không ở các lĩnh vực an toàn bay, quản lý hoạt động bay, quản lý cảng hàng không cần phải bổ sung khoảng 40 người.

Bảng 4.1. Dự báo số lượng giám sát viên và số lượng tàu bay từ năm 2024 đến 2025

STT	Năm	Số lượng giám sát viên (người)	Tổng số tàu bay dự kiến khai thác (chiếc)	Số lượng tàu bay có thể giám sát (chiếc)
1	2024	78	416	416
2	2025	86	449	449

Nguồn: (Cục Hàng không Việt Nam, năm 2021)

Đối với các doanh nghiệp hàng không: nhu cầu phát triển nguồn nhân lực khá lớn, theo dự báo tốc độ tăng lao động từ 2,5-5%/năm, cơ cấu lao động tăng chủ yếu ở lĩnh vực khai thác và cung cấp dịch vụ hàng không, nhất là đội ngũ phi công, nhân viên kỹ thuật; nhân viên hàng không đối với các chuyên ngành đặc thù và nhân viên lĩnh vực khai thác mặt đất, phục vụ chuyến bay. Vì vậy, nhu cầu về nhân lực của cả

ngành VTHK Việt Nam dự báo đến năm 2025 sẽ là 58.225 người. Do thời điểm làm dự báo vào đầu năm 2019 khi chưa có dịch Covid-19 nên tốc độ tăng trưởng lao động được tính theo dự báo tăng trưởng của ngành. Tuy nhiên, việc đại dịch Covid-19 chưa có dấu hiệu suy giảm, nhu cầu đi lại giảm sút ảnh hưởng nghiêm trọng đến kế hoạch sản xuất kinh doanh và doanh thu của các hãng hàng không. Chính vì vậy, để tồn tại các hãng bắt buộc phải cắt giảm chi phí, trong đó có các chi phí liên quan đến lao động, đào tạo (dự kiến trong năm 2021 các DN VTHK dự kiến cắt giảm trung bình khoảng 30% lao động).

4.1.3. Những cơ hội và thách thức đối với quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế

** Cơ hội:*

(1) Thị trường lao động phát triển: Hội nhập quốc tế tạo điều kiện để cải cách thị trường lao động ngành VTHK Việt Nam theo hướng linh hoạt- sáng tạo, kết nối với thị trường lao động quốc tế và thúc đẩy dịch chuyển lao động kỹ năng. Một số đối tượng lao động như phi công, tiếp viên, NVKT có thể được tự do di chuyển trong các nước ASEAN theo các hiệp định đã ký. Trong thời gian tới, thị trường lao động hàng không sẽ ngày càng phát triển với phạm vi vượt ra ngoài lãnh thổ quốc gia, lao động được di chuyển tự do, nhu cầu lao động trong và ngoài nước ngày càng cao, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao. Điều này tạo cơ hội cho các doanh nghiệp trong lĩnh vực VTHK tìm kiếm được lao động chất lượng cao từ nước ngoài cùng với đó là cơ hội học hỏi kinh nghiệm, tiếp thu những tri thức tiên tiến trong các lĩnh vực quản lý ngành hàng không, vận hành CHK, khai thác và sửa chữa tàu bay...

(2) Chuyển dịch cơ cấu việc làm: Trong quá trình hội nhập, các dòng vốn đầu tư và công nghệ sẽ thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu từ những ngành kinh tế năng suất lao động thấp sang những ngành có năng suất lao động cao hơn và tham gia vào chuỗi giá trị nhiều hơn. Ngành VTHK Việt Nam có cơ hội thu hút lao động có trình độ nhằm bù đắp sự thiếu hụt lao động chất lượng cao trong nước do không kịp đào tạo và tuyển dụng theo tốc độ phát triển của ngành vận tải hàng không. Tham gia mạng sản xuất toàn cầu sẽ nâng cao năng lực trình độ của các doanh nghiệp VTHK. Điều này tạo điều kiện thuận lợi cho việc nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về PTNNL trên phạm vi quốc gia và của ngành. Khi cơ cấu việc làm được

điều chỉnh, các cơ quan QLNN sẽ thuận lợi hơn trong quá trình xây dựng chiến lược, quy hoạch và kế hoạch phát triển nguồn nhân lực.

(3) Gia tăng việc làm và nâng cao chất lượng việc làm: Hội nhập mở ra các cơ hội phát triển nghề nghiệp, kèm theo là việc thực hiện các quyền cơ bản của người lao động, cơ chế đối thoại xã hội và bảo đảm an sinh xã hội sẽ góp phần quan trọng nâng cao chất lượng việc làm của Việt Nam. Với xu hướng gia tăng và nâng cao chất lượng việc làm, các cơ quan QLNN có thể huy động hiệu quả sự tham gia của nhiều bên trong đầu tư cho PTNNL. Bên cạnh đó, việc hình thành các cơ chế đối thoại giữa các bên liên quan sẽ góp phần cung cấp các luận cứ khoa học và thực tiễn để các cơ quan QLNN xây dựng và ban hành khung khổ pháp lý, tạo lập môi trường PTNNL thuận lợi và hiệu quả hơn.

** Thách thức:*

(1) Hội nhập quốc tế đã và đang đặt ra yêu cầu phải sửa đổi và hướng dẫn các luật liên quan cho phù hợp với các cam kết và thông lệ quốc tế (như sửa đổi Bộ luật lao động, Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, Luật Bảo hiểm Xã hội....) Theo đó, các doanh nghiệp VTHK và người lao động cần được chuẩn bị đầy đủ để thích nghi và hoạt động hiệu quả trong môi trường kinh doanh mới. Các chế độ chính sách ưu đãi đặc thù đối với người lao động trong các DN VTHK nếu phù hợp với quy định pháp luật và cam kết hội nhập thì cần được luật hóa, còn lại nếu không phù hợp thì phải bãi bỏ hoặc điều chỉnh thay thế. Bên cạnh đó, quy mô, cơ cấu, cơ chế vận hành của thị trường lao động khi HNQT thay đổi đòi hỏi phải đổi mới bộ máy tổ chức QLNN, công tác quy hoạch, hoạch định chính sách PTNNL, chương trình đào tạo và PTNNL... sẽ phải tính đến các yếu tố đổi mới, hội nhập để đủ sức cạnh tranh với nguồn lao động quốc tế.

Từ nay đến năm 2030, hội nhập quốc tế tiếp tục được thúc đẩy trong lĩnh vực VTHK thông qua chính sách “Bầu trời mở ” kết hợp với các hiệp định đa biên ASEAN về VTHK. Quá trình hội nhập quốc tế càng được đẩy nhanh thì áp lực về quá trình hiện đại hóa nền hành chính, cũng như đòi hỏi về việc nâng cao năng lực, trình độ của đội ngũ cán bộ, công chức QLNN ngày càng gia tăng. KHCN được dự báo tiếp tục phát triển mạnh mẽ hơn nữa, sẽ làm thay đổi phương thức tổ chức sản xuất, thay đổi cơ cấu lao động, yêu cầu nâng cao năng suất lao động....dẫn đến nội dung của QLNN cũng phải thay đổi từ hệ thống các chiến lược, quy hoạch, kế hoạch

PTNNL, thay đổi hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về PTNNL, quản lý, sử dụng lao động, chế độ...

(2) Thách thức giải quyết việc làm cho lao động dư thừa, chất lượng thấp khi CMCN 4.0 đưa các thành tựu của khoa học – công nghệ vào các hoạt động thường ngày như bán vé, check in, an ninh soi chiếu... Vì vậy, để tạo chuyển biến về chất trong PTNNL, đòi hỏi phải có sự tham gia, vào cuộc của toàn xã hội từ các cơ quan QLNN đến các doanh nghiệp và từng người lao động, trong đó yêu cầu đặt ra đối với các cơ quan QLNN là phải quy hoạch mạng lưới GD-ĐT, xác định quy mô, chỉ tiêu đào tạo, tiêu chuẩn đầu vào đầu ra, cơ cấu ngành nghề đào tạo hợp lý... nhằm giải quyết được tình trạng lao động vừa thừa vừa yếu.

(3) Mức độ và phạm vi cạnh tranh của thị trường lao động ngày càng gay gắt. Các Doanh nghiệp VTHK trong nước đứng trước nguy cơ bị “*chảy máu chất xám*” mất lao động tay nghề cao vào các Doanh nghiệp VTHK mới và các Doanh nghiệp VTHK nước ngoài có tiềm lực tài chính mạnh, kinh nghiệm quản lý tốt, lương và phúc lợi cao nên họ dễ dàng thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao. Vì vậy, để cạnh tranh được ngay ở thị trường trong nước, đòi hỏi các cơ quan QLNN cần xây dựng cơ chế tạo động lực mạnh mẽ hơn nữa, kết hợp PTNNL với phát triển cá nhân người lao động, tạo cho họ cơ hội phát triển nghề nghiệp, có lộ trình thăng tiến kết hợp với chế độ đãi ngộ, phúc lợi tốt.

(4) Tính kỷ luật của nguồn lao động Việt Nam chưa cao. Do lịch sử người lao động mang nặng tác phong sản xuất của một nền nông nghiệp nên ý thức kỷ luật, tính chấp hành còn thấp. Tính chuyên nghiệp trong kỹ năng làm việc nhóm và năng lực sử dụng ngoại ngữ của còn hạn chế. Trong môi trường làm việc nước ngoài, ngoại ngữ luôn là điểm yếu của nguồn nhân lực Việt Nam. Mặt khác, năng suất lao động của Việt Nam có xu hướng tăng chậm hơn so với các nước đang phát triển trong khu vực như Trung Quốc, Ấn Độ, Indonesia. Như vậy, mặc dù có những bước khởi sắc đáng kể, nhưng Việt Nam cũng cần nỗ lực hơn nữa để có thể xây dựng được thị trường lao động cạnh tranh hơn với NNL chất lượng hơn. Đây sẽ là thách thức không nhỏ đối với QLNN trong việc nâng cao chất lượng NNL trong ngành VTHK.

(5) Các khó khăn khi thực hiện các cam kết quốc tế: Theo các cam kết khi gia nhập các liên kết kinh tế quốc tế, trong thời gian tới, Việt Nam sẽ phải thực hiện nhiều cam kết bắt buộc, đặc biệt là các cam kết mới về lao động ràng buộc chặt chẽ

hơn, nổi bật là các tiêu chuẩn về lao động (như TPP-CPTPP). Những điều khoản này sẽ ép buộc những thay đổi lớn về QLNN tại Việt Nam.

(6) Sự bùng phát và lây lan của đại dịch Covid-19 đã và đang làm trầm trọng thêm xu hướng suy thoái, khủng hoảng kinh tế toàn cầu. Nền kinh tế Việt Nam đang từng bước phục hồi và phát triển trên với sự điều hành của Chính phủ trong bối cảnh bình thường mới đã thành công bước đầu. Tuy nhiên, các tác động của đại dịch cũng đã phần nào ảnh hưởng đến nguồn ngân sách dành cho các hoạt động QLNN. Việc cắt giảm này sẽ ảnh hưởng đến hiệu lực, hiệu quả hoạt động của QLNN về PTNNL.

(7) Việt Nam chưa phải là nước giàu nhưng dân số dự báo sẽ già hóa nhanh. Theo dự báo của tổng cục thống kê, giai đoạn đến năm 2030, tỷ lệ dân số già từ 65 tuổi trở lên sẽ chiếm khoảng 14% dân số. Tuổi thọ trung bình của Việt Nam dự báo sẽ ở mức 78 tuổi vào năm 2030. Tốc độ già hóa dân số nhanh sẽ phát sinh rất nhiều vấn đề trong đó, vấn đề chi tiêu nhiều hơn cho chăm sóc sức khỏe, hưu trí, trợ cấp, an sinh xã hội... trong khi thời gian để Việt Nam chuẩn bị thích ứng với dân số già ngắn hơn so với các nước khác, dẫn đến mức tích lũy không đáp ứng kịp nhu cầu của xã hội (Tổng cục thống kê, 2021).

4.2. Quan điểm, mục tiêu và định hướng hoàn thiện quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế

4.2.1. Quan điểm, mục tiêu hoàn thiện quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam

4.2.1.1. Mục tiêu đổi mới quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam

** Mục tiêu tổng quát:*

Hoàn thiện Quản lý nhà nước về PTNNL ngành vận tải hàng không hướng tới mục tiêu nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về PTNNL, góp phần thực hiện thành công mục tiêu của Chiến lược PTNNL là “Đưa nhân lực ngành VTHK Việt Nam trở thành một trong những lực lượng lao động quan trọng nhất góp phần phát triển bền vững đất nước, hội nhập quốc tế, nâng trình độ năng lực cạnh tranh của nhân lực nước ta lên mức tương đương các nước tiên tiến trong khu vực, trong đó một số mặt tiếp cận trình độ các nước phát triển trên thế giới” cũng như phù

hợp với Đề án “phát triển đào tạo nguồn nhân lực ngành Hàng không Việt Nam giai đoạn đến năm 2025” của Bộ Giao thông vận tải.

** Mục tiêu cụ thể:*

(1) Phát triển bền vững nguồn nhân lực cho ngành VTHK Việt Nam, góp phần thúc đẩy sự phát triển KT-XH của đất nước, rút ngắn khoảng cách về trình độ phát triển hàng không so với các nước trong khu vực và thế giới. Trong đó, tập trung phát triển nguồn nhân lực cả về số lượng và chất lượng để có thể đáp ứng yêu cầu cạnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng của ngành VTHK. Trong đó, nguồn nhân lực phải có tỷ lệ tăng trưởng bình quân là 6,5%/năm; phân đầu 65% tổng số lao động có trình độ đại học và trên đại học; lực lượng lao động trẻ chiếm tỷ lệ cao (dưới 30 chiếm 45%, từ 30 đến 40 chiếm 35%).

(2) Nâng cao năng lực quản lý nhà nước về các hoạt động PTNNL ngành VTHK thông qua việc hoàn thiện thiện khung khổ pháp lý về phát triển nguồn nhân lực; thực hiện đúng chức năng định hướng và điều tiết phát triển nguồn nhân lực chứ không phải trực tiếp thực hiện công tác đào tạo của các doanh nghiệp. Theo đó, cần tập trung hoàn thiện hệ thống văn QPPL theo Luật HKDD năm 2006 và Luật sửa đổi một số điều của HKDD năm 2006. Hoàn thiện các quy tắc về vận chuyển quốc tế bằng đường HK, hoàn thiện khung pháp lý về kiểm tra, giám sát để phù hợp với các Công ước quốc tế trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng.

4.2.1.2. Quan điểm đổi mới quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không

(1) Đổi mới Quản lý nhà nước về Phát triển nguồn nhân lực cần được thực hiện với việc tiếp tục khẳng định vai trò quan trọng của nhà nước đi kèm thay đổi phương thức quản lý. Xuất phát từ mô hình quản lý kinh tế của Việt Nam với việc nhấn mạnh vai trò chủ đạo của doanh nghiệp nhà nước và một số đặc điểm của ngành VTHK Việt Nam, cần khẳng định vai trò quan trọng của QLNN về PTNNL. Trong đó, khẳng định nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao là trung tâm cho sự phát triển của ngành vận tải hàng không Việt Nam, đáp ứng yêu cầu của hội nhập quốc tế. Trong đó, ưu tiên nguồn nhân lực cho công tác lãnh đạo, QLNN trên cơ sở nâng cao chất lượng đào tạo gắn với cơ chế tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ người tài.

Tuy nhiên, cơ chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa trong bối cảnh hội nhập quốc tế cũng đòi hỏi có sự thay đổi về QLNN. Chuyển đổi từ quản lý truyền thống sang quản lý hiện đại, trong đó tập trung: (i) Chuyển đổi vai trò của QLNN là người chịu trách nhiệm tổ chức, quản lý định hướng các hoạt động PTNNL ra khỏi vai trò của người cung cấp dịch vụ xã hội. QLNN cần phải chuyển từ vai trò là người trực tiếp cung cấp các dịch vụ xã hội sang vai trò gián tiếp là người điều phối, định hướng và kiến tạo; (ii) Chuyển đổi từ việc quản lý dựa trên quy trình và hoạch định chính sách sang quản lý dựa trên cơ sở kết quả, hiệu quả thực thi công việc.

Thay đổi phương thức quản lý còn được biểu hiện ở việc quản lý tài chính và ngân sách hiệu quả. Nhà nước tạo điều kiện bổ sung ngân sách kết hợp với việc quản lý tài chính minh bạch rõ ràng để có thể thực hiện tốt các đề án và quy hoạch PTNNL của ngành VTHK.

(2) Đổi mới Quản lý nhà nước về Phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không được thực hiện trên cơ sở coi trọng tư duy tự chủ doanh nghiệp, khuyến khích năng động sáng tạo và thúc đẩy sự tương tác, tham gia vào việc ban hành các chính sách, văn bản quy phạm pháp luật của doanh nghiệp và người lao động.

Tư duy doanh nghiệp cho phép huy động tối đa sự tham gia của các chủ thể xã hội khác ngoài nhà nước: các tổ chức xã hội, khu vực kinh tế tư nhân, doanh nghiệp.... tham gia vào xã hội hóa các hoạt động về PTNNL nhằm phục vụ kế hoạch phát triển NNL cho ngành VTHK ngắn hạn, trung hạn và dài hạn. Tư duy doanh nghiệp còn được thể hiện coi đào tạo chuyên môn và nâng cao trình độ nghề nghiệp cho người lao động là trách nhiệm không chỉ của Nhà nước, của xã hội mà còn là của chính người lao động.

4.2.2. Định hướng hoàn thiện quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế thời kỳ đến năm 2030

4.2.2.1. Phương hướng đổi mới quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam

Trong Chiến lược phát triển KT-XH giai đoạn 2011-2020, Văn kiện Đại hội lần thứ XI, ĐCSVN (2011) đã xác định *Phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, tập trung vào việc đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục quốc dân; gắn kết chặt chẽ PTNNL với phát triển và ứng dụng khoa học, công*

nghe . Đây vừa là yêu cầu cấp bách, nhiệm vụ lâu dài, vừa thể hiện tính hướng đích của PTNNL. Trên cơ sở quan điểm của Đảng về PTNNL, phương hướng đổi mới quản lý nhà nước về PTNNL ở ngành VTHK được xác định như sau:

- Chính phủ cần xây dựng đường lối, định hướng, chính sách cụ thể để hoàn thiện QLNN về PTNNL nhằm phát triển ngành VTHK, góp phần xây dựng KT-XH đất nước, trong đó phải lấy con người làm trung tâm, hướng đến mục tiêu vì con người, phát triển con người. Bên cạnh đó, khuyến khích ngành hàng không có những đề án, quy hoạch riêng về PTNNL của ngành định kỳ theo từng giai đoạn.

- Xây dựng hệ thống chính sách về PTNNL ở ngành vận tải hàng không đồng bộ, thống nhất, khuyến khích mọi đối tượng, thành phần trong xã hội tham gia PTNNL. Gắn liền các nội dung QLNN về PTNNL ngành VTHK với thể chế kinh tế thị trường định hướng XHCN trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng.

- Hoàn thiện quản lý nhà nước về PTNNL phải gắn liền với đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính thông qua việc tăng cường phân cấp, phân quyền quản lý; đẩy mạnh sự phối hợp giữa các cơ quan QLNN, tháo gỡ sự chồng chéo giữa các văn bản QPPL. Nhà nước cần tạo mọi điều kiện cho các đơn vị sử dụng LĐ, NLĐ trong quá trình PTNNL, đẩy mạnh đầu tư tài chính, phương tiện quản lý và các nguồn lực khác tham gia PTNNL, tăng cường sử dụng CNTT trong quản lý PTNNL.

4.2.2.2. Chiến lược và quy hoạch phát triển ngành vận tải hàng không Việt Nam

Xây dựng ngành vận tải hàng không Việt Nam trở thành ngành kinh tế mũi nhọn góp phần thúc đẩy sự phát triển kinh tế, xã hội và công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước trong thời kì hội nhập kinh tế quốc tế

Phát triển đội máy bay tiến tiến hiện đại đáp ứng phát triển kinh tế xã hội và nhu cầu đi lại trong và ngoài nước.

Đẩy mạnh đầu tư cơ sở hạ tầng cảng hàng không theo hướng phát triển thành các trung tâm trung chuyển hàng không của khu vực Châu Á Thái Bình Dương, trong đó ưu tiên phát triển các cảng hàng không Nội Bài và Long Thành.

Phát triển các doanh nghiệp hàng không trong nước có đủ năng lực cạnh tranh cả về quy mô, chất lượng dịch vụ trong thị trường nội địa và trên thị trường quốc tế.

Đẩy nhanh phát triển công nghiệp hàng không Việt Nam từ chỗ tiếp nhận và làm chủ công nghệ chuyển giao đến tự thiết kế, chế tạo các trang thiết bị chuyên ngành. Phát triển các trung tâm bảo dưỡng sửa chữa máy bay (MRO) đủ năng lực tiếp nhận sửa chữa, đại tu các dòng máy bay tiên tiến hiện đại.

4.2.2.3. Chiến lược phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không

Trong điều kiện từ nay tới 2030 cùng với quy hoạch phát triển GTVT hàng không giai đoạn đến năm 2025 và định hướng đến năm 2030 được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt theo quyết định số 236/QĐ-TTg ngày 23/02/2018, cũng như quyết định số 336/QĐ-TTg phê duyệt nhiệm vụ lập quy hoạch tổng thể phát triển hệ thống cảng hàng không, sân bay toàn quốc thời kỳ 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050. Trước hết, Bộ GTVT với vai trò là cơ quan chủ quản QLNN đối với ngành VTHK phải có trách nhiệm chính trong việc nghiên cứu và xây dựng Chiến lược PTNNL trong ngành VTHK với các nội dung cụ thể như sau:

(1) Xây dựng chiến lược PTNNL phải mang tính dài hạn hơn (10 năm so với 3 và 5 năm như hiện nay) để phù hợp với thực tiễn phát triển ngành VTHK trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

(2) Xây dựng “lực lượng lao động hội nhập toàn cầu” trong đó phải ưu tiên tập trung bồi dưỡng, đào tạo 3 đối tượng chính trong cơ cấu nguồn nhân lực là cán bộ quản lý cao cấp, cấp trung; chuyên gia về kỹ thuật, công nghệ; đặc biệt là NNL vận hành trực tiếp tàu bay như phi công. Chủ động tự đào tạo NNL từ bậc thấp lên bậc cao, từ chuyên viên trở thành cán bộ kỹ thuật, quản lý trong đó mục tiêu đến năm 2025 có một đội ngũ phi công đảm nhận 100% lái chính và có thể xuất khẩu phi công có trình độ bằng cấp quốc tế (JAA và FAA).

(3) Nghiên cứu xây dựng các mô hình gắn kết phát triển nguồn nhân lực của ngành vận tải hàng không với các vùng miền địa phương. Công tác dự báo phải chỉ ra được xu thế biến động số lượng, cơ cấu, chất lượng LĐ, công tác đào tạo và phát triển nghề nghiệp cho lực lượng LĐ, số lượng và các loại hình cơ sở đào tạo nghề liên quan đến lĩnh vực hàng không, du lịch, thương mại... ở từng địa phương để có hướng tuyển dụng và đào tạo hợp lý.

(4) Đẩy mạnh dự báo nhu cầu vốn đầu tư, xác định nguồn đầu tư, phân kỳ đầu tư dành riêng PTNNL theo các mốc thời gian 2020, 2025, 2030... Tăng cường phối

hợp với Bộ KH&ĐT, Bộ TTVH&DL, Hiệp hội du lịch Việt Nam trong đào tạo PTNNL, nhằm đảm bảo phù hợp với chiến lược PTNNL của quốc gia.

(5) Xây dựng chính sách tuyển dụng mang tính đột phá của nền kinh tế thị trường để thu hút, tuyển dụng và đào tạo nguồn nhân lực để đảm bảo quy mô, cơ cấu độ tuổi, bằng cấp phù hợp với hoạt động thực tiễn của ngành.

(6) Đẩy mạnh hoạt động định hướng nghề nghiệp: cần định hướng nghề nghiệp cho học sinh khi đang ở bậc trung học cơ sở để họ có cơ hội tìm hiểu đặc điểm của ngành nghề Hàng không. Từ đó, học sinh nâng cao kỹ năng tiếp cận thông tin để có thể lựa chọn nghề nghiệp đúng đắn cho tương lai.

4.3. Giải pháp hoàn thiện quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam thời kỳ đến năm 2030

4.3.1. Giải pháp hoàn thiện hệ thống khuôn khổ pháp lý và tạo môi trường phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam

(1) Để tháo gỡ cơ chế cho các hoạt động phát triển nguồn nhân lực, chính phủ cần phải hoàn thiện hệ thống pháp lý, giảm thiểu tính phức tạp của hệ thống văn bản QPPL, các cơ quan QLNN cần tiếp tục cụ thể hóa các quy định của Hiến pháp 2013, bảo đảm tính nhất quán và đồng bộ của các quy định của Bộ luật Lao động, Luật Bảo hiểm xã hội, Luật dạy nghề, Luật Cán bộ công chức, Luật Viên chức... với các quy định của Đảng và văn bản pháp luật khác có liên quan để quản lý và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Khắc phục những khó khăn, vướng mắc, bất cập trong quá trình thực thi Luật; đảm bảo tính kế thừa và phát triển các quy định của pháp luật hiện hành về quản lý và sử dụng nguồn nhân lực phù hợp với tình hình của Việt Nam.

(2) Để nâng cao tính hiệu lực hiệu quả của hệ thống khuôn khổ pháp lý, các doanh nghiệp cần kiến nghị Bộ GTVT cho phép các doanh nghiệp, người lao động có thêm tham gia vào quá trình góp ý, chỉnh sửa các nội dung của các văn bản QPPL. Qua đó góp phần nâng cao tính đầy đủ, hiệu lực và minh bạch cho hệ thống văn bản quy phạm pháp luật, tạo hành lang pháp lý thuận lợi cho các hoạt động PTNNL.

(3) Đối với việc phát triển nguồn nhân lực trong khối doanh nghiệp (bao gồm cả doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp tư nhân), nên ban hành văn bản pháp luật quy định cụ thể về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, chế độ đãi ngộ cho người lao động, mức lương tương xứng với năng lực và các quyền lợi khác của người lao

động làm việc trong các doanh nghiệp, đặc biệt lao động làm việc cho các doanh nghiệp có vốn đầu tư của tư nhân. Cụ thể, Bộ GTVT cần kiến nghị Quốc hội rà soát và điều chỉnh 2 nội dung chính như sau:

- Theo Luật Lao động (khoản 3, điều 37) “ Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, nhưng phải báo cho người sử dụng lao động biết trước ít nhất 45 ngày”. Tuy nhiên, nếu áp dụng với đối tượng NNL CLC như phi công hoặc nhân viên kỹ thuật máy bay thì sẽ gây khó khăn cho doanh nghiệp trong việc đảm bảo hoạt động SXKD và bảo đảm an toàn hàng không nói chung vì đặc thù của NNL này là mất rất nhiều chi phí, thời gian và qua nhiều quy trình kiểm tra an toàn an ninh....thời gian 45 ngày quá ngắn, không đủ để doanh nghiệp tìm lực lượng thay thế, ảnh hưởng đến khai thác bay như chậm hủy chuyến và an toàn bay. Vì vậy, để tăng tính toàn diện và đầy đủ của luật trong việc bảo vệ nguồn nhân lực cho doanh nghiệp, kiến nghị Quốc hội điều chỉnh quy định về thời hạn báo trước khi chấm dứt hợp đồng lao động, bổ sung nghĩa vụ đầu tư cho đào tạo của người sử dụng lao động, nghĩa vụ bồi hoàn chi phí đào tạo trước khi chuyển sang làm việc cho doanh nghiệp khác...

- Căn cứ theo Bộ luật Lao động sửa đổi số 45/2019/QH14 thì tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường được điều chỉnh theo lộ trình cho đến khi đủ 62 tuổi với nam vào năm 2028 và đủ 60 tuổi đối lao động nữ vào năm 2035. Tuy nhiên, đối với lực lượng phi công vốn có nền tảng về thể lực, trí lực thì việc về hưu ở độ tuổi 62 là lãng phí so với thời gian và công sức đào tạo ra một phi công. Vì vậy, trong bối cảnh nguồn nhân lực phi công đang còn thiếu, kiến nghị Quốc hội xem xét bổ sung quy định trong luật lao động cho phép các phi công sau 62 tuổi nếu vẫn đáp ứng được yêu cầu về sức khỏe, an toàn bay theo quy định của nhà chức trách thì vẫn được phép bay cho đến tối đa 65-67 tuổi.

- Trong thời gian tới, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội cần xem xét đề nghị xây dựng Nghị định sửa đổi, bổ sung Nghị định số 20/2020/NĐ-CP và Nghị định số 87/2021/NĐ-CP về kéo dài thời gian thực hiện và sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 20/2020/NĐ-CP nhằm cho phép VNA được tính thêm tiền lương trả cho phi công Việt Nam để giữ chân, tiến tới thu hút đội ngũ lao động này góp phần ổn định hoạt động sản xuất kinh doanh của VNA. Nguồn tiền lương bổ sung tối đa được dựa vào chênh lệch giữa mức tiền lương (trích từ quỹ tiền lương

hàng năm) của phi công là người Việt Nam so với mức tiền lương của phi công là người nước ngoài cùng làm việc cho VNA tương ứng theo nhóm chức danh trong cùng đội bay, thời gian làm việc.

(4) Để nâng cao năng lực quản lý nhà nước về PTNNL theo yêu cầu của hội nhập quốc tế, cần hoàn chỉnh tính đầy đủ và quốc tế hóa của pháp luật thông qua việc hoàn thiện các quy tắc về vận chuyển quốc tế bằng đường HK để phù hợp với Công ước Montreal 1999. Đây là cơ sở pháp lý để ngành VTHK Việt Nam tăng cường quan hệ hợp tác hai chiều với các tổ chức quốc tế, liên kết, liên doanh trong các hoạt động đào tạo, PTNNL với nước ngoài trong bối cảnh HNQT ngày càng sâu rộng.

4.3.2. Giải pháp xây dựng, bổ sung, điều chỉnh chính sách tạo điều kiện thuận lợi cho phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam

4.3.2.1. Hoàn thiện chính sách tuyển dụng nguồn nhân lực

Mở rộng đối tượng tuyển dụng và các vị trí tuyển dụng thông qua chính sách xã hội hóa đào tạo. Cần phải nhân rộng chính sách xã hội hóa đào tạo đối tượng phi công sang các đối tượng lao động chất lượng cao khác như NVKT máy bay. Để đảm bảo chất lượng đầu vào. Do đó Bộ giao thông vận tải yêu cầu cục Hàng không:

- Yêu cầu các đơn vị trong ngành VTHK công khai nhu cầu nguồn nhân lực hàng không cả trong ngắn hạn và dài hạn, như: Phi công, tiếp viên, thợ kỹ thuật tàu bay, giáo viên an toàn bay...nhằm đẩy mạnh xã hội hóa công tác đào tạo, thu hút đầu vào chất lượng cao.

- Ban hành các dự báo sự biến động tăng hay giảm của các bộ phận, nhu cầu về trình độ với các kỹ năng và chuyên môn cần thiết của các công việc cụ thể để có thể bố trí tối ưu, tận dụng tối đa nguồn nhân lực sẵn có.

- Ban hành và công khai các tiêu chí tuyển dụng rõ ràng, không phân biệt người được tuyển dụng là con em trong ngành hay là người bên ngoài. Các tiêu chuẩn tuyển dụng đầu vào phải được thống nhất, minh bạch trong toàn ngành đối với từng vị trí thi tuyển như: trình độ học vấn, trình độ tiếng anh các bằng cấp đào tạo chuyên môn sâu trong lĩnh vực VTHK, các mức lương thưởng... đặc biệt đối với nguồn nhân lực là phi công, NVKT tuyệt đối không tuyển dụng nếu chưa có bằng cấp theo tiêu chuẩn quốc tế hoặc không đảm bảo sức khỏe.

4.3.2.2. Hoàn thiện chính sách hỗ trợ đào tạo, huấn luyện nguồn nhân lực

- Nhà nước cần thực hiện các chính sách đột phá, ban hành nhiều giải pháp vượt tiền lệ để bảo hộ hợp lý cho hoạt động đào tạo và PTNNL ngành VTHK Việt Nam. Các doanh nghiệp trong ngành VTHK cần kiến nghị quốc hội, chính phủ nghiên cứu sửa đổi, bổ sung một số chính sách, cụ thể:

(1) Chính sách ưu đãi miễn thuế TNDN 5 năm và giảm 50% thuế TNDN trong 5 năm tiếp theo, đồng thời áp dụng thuế suất thuế TNDN ưu đãi 10% trong suốt thời gian hoạt động đối với thu nhập từ hoạt động giáo dục đào tạo của các cơ sở giáo dục đào tạo đảm bảo các điều kiện theo quy định.

(2) Chính sách thuế GTGT đặc thù áp dụng riêng cho nguồn thu của doanh nghiệp nhận được từ cơ sở giáo dục đào tạo chi trả cho các hoạt động phối hợp liên quan đến thực hành, huấn luyện năng định của người học thuộc đối tượng không chịu thuế GTGT.

(3) Chính sách giảm phí quản lý cất hạ cánh, quản lý không lưu dành riêng cho các hoạt động đào tạo phi công, giám sát bay.

(4) Chính sách áp thuế ưu đãi nhập khẩu đối với các thiết bị chuyên dụng (máy SIM) dành riêng cho đào tạo phi công.

(5) Chính sách miễn giảm tiền thuê đất đối với diện tích đất xây dựng trung tâm đào tạo, trung tâm khởi nghiệp sáng tạo tại doanh nghiệp.

(6) Chính sách lương ưu tiên và phụ cấp ưu đãi dành riêng cho đối tượng giáo viên, nhất là giáo viên khối an toàn bay.

(7) Đối với hộ gia đình và người lao động hàng không, đó là chính sách cho vay tín dụng ưu đãi để chi trả cho các khoản đào tạo lớn như đào tạo phi công.

(8) Chính sách bảo hộ thị trường lao động HK trong nước trước sự cạnh tranh của lao động HK nước ngoài, chính sách về chế độ đãi ngộ cho những lao động đặc thù như phi công, nhân viên kỹ thuật máy bay, đội ngũ quản lý...

Để thực hiện tốt giải pháp, các chính sách ưu đãi, bảo hộ thoát động đào tạo như trên thì rất cần tới tính minh bạch, tránh để rơi vào tình trạng *xin – cho* nhằm tránh cho các doanh nghiệp và người lao động những khoản chi tiêu cực phí không cần thiết để xin được tiêu chuẩn, chế độ ưu đãi.

- Chính phủ cần phải yêu cầu Bộ GTVT thực hiện các nhiệm vụ sau :

(1) Chỉ đạo các cơ sở đào tạo mà mình quản lý, cần tập trung phát triển đội ngũ giáo viên có đủ về số lượng, chất lượng ngày càng cao để đáp ứng với yêu cầu, sứ mạng là những “máy cái” để đào tạo, nâng cao chất lượng nhân lực cho ngành VTHK. Vì vậy, cần thực hiện từng bước chuẩn hoá giáo viên chuyên ngành hàng không, đến năm 2025 phần đầu 100% giáo viên đạt chuẩn theo quy định, một bộ phận đạt trình độ tiên tiến theo chuẩn khu vực và quốc tế. Trong đó 100% giáo viên dạy thực hành có trình độ đại học trở lên.

(2) Xây dựng các chính sách đào tạo theo hướng hợp tác quốc tế rộng rãi nhằm khai thác tối đa nguồn lực từ bên ngoài; áp dụng các tiêu chuẩn, quy trình quốc tế để đánh giá năng lực, chất lượng của các trung tâm đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ hàng không. Ngành cần tìm mọi cách để biến các cơ sở đào tạo của Việt Nam thành những mắt xích trong hệ thống đào tạo nhân lực hàng không thế giới; sử dụng chương trình đào tạo quốc tế hóa để có thể thuận lợi trong việc trao đổi giáo viên, học viên. Có như vậy hệ thống bằng cấp, chứng chỉ của các cơ sở đào tạo của Việt Nam mới được quốc tế công nhận.

4.3.2.3. Chính sách đào tạo đặc thù phục vụ phát triển nguồn nhân lực

Bộ giao thông vận tải theo phân cấp quản lý cần kiến nghị chính phủ:

- Tập trung đầu tư, nâng cấp, chấn chỉnh theo hướng chuẩn hóa về chất lượng đối với một số trường đại học, cao đẳng, trung cấp đào tạo một số chuyên ngành liên quan đến ngành HK như trường đại học GTVT, đại học Bách Khoa. Trong đó, cần bổ sung thêm các nội dung về QLNN trong các môn học.

- Đảm bảo mức chi ngân sách nhà nước cho các hoạt động PTNNL ngành VTHK phù hợp với phương châm là đầu tư từ ngân sách nhà nước không bao cấp và cũng không chèn lấn đầu tư của các chủ thể đầu tư khác. Đến năm 2025 cần phải triển khai xây dựng xong một trung tâm đào tạo hàng không ngang tầm khu vực và quốc tế. Để đảm bảo tính khả thi về kinh tế thì việc huy động vốn đầu tư có thể được huy động theo hướng xã hội hóa, trong đó nhà nước đóng góp bằng quỹ đất, chi phí giải phóng mặt bằng còn các khoản đầu tư khác có thể thực hiện theo hình thức kêu gọi vốn đầu tư của doanh nghiệp trong và ngoài ngành, trong đó có cả đầu tư từ quốc tế.

Yêu cầu Cục hàng không Việt Nam :

- Tiến hành tổng rà soát, đánh giá lại một cách toàn diện năng lực của các cơ sở đào tạo (không phân biệt nhà nước hay tư nhân) đã được Cục HKVN cấp giấy chứng nhận có khả năng đào tạo chuyên ngành hàng không trên cơ sở đó có phương án quy hoạch, sắp xếp lại cho phù hợp.

- Xây dựng và ban hành công khai các quy trình liên quan đến cấp giấy phép đào tạo, huấn luyện nhân viên hàng không; đảm bảo duy trì và nâng cao năng lực đào tạo, huấn luyện chuyên ngành hẹp, chuyên sâu phục vụ trực tiếp cho nhu cầu sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp, đáp ứng yêu cầu khai thác, cung cấp dịch vụ hàng không đảm bảo an ninh, an toàn, hiệu quả và hội nhập quốc tế.

- Tiến hành khảo sát và dự báo về nhu cầu đào tạo nghề của các DN VTHK. Các thông tin cần khảo sát bao gồm: quy mô cần đào tạo? Nhu cầu trong mỗi lĩnh vực cần đào tạo? Thời gian, địa điểm thực hiện đào tạo?... Khi xác định được những nội dung này thì việc quy hoạch các cơ sở đào tạo sẽ có hiệu quả.

- Đầu tư phát triển Học viện HKVN thành trung tâm đào tạo, nghiên cứu khoa học có tầm cỡ quốc gia, từng bước tham gia vào đào tạo quốc tế về hàng không.

4.3.3. Giải pháp đổi mới công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát đối với các hoạt động phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam

4.3.5.1. Hoàn thiện hệ thống kiểm soát đối với cơ sở đào tạo nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không

(1) Hoàn thiện bộ máy kiểm tra, giám sát:

Bộ GTVT cần hoàn thiện bộ máy các cơ quan thực hiện chức năng kiểm soát QLNN đối với các cơ sở đào tạo theo hướng chuyên môn hóa, tăng cường phân cấp kiểm soát theo hướng thanh kiểm tra để làm tốt công tác quản lý nhà nước, kịp thời uốn nắn, chấn chỉnh những sai sót của doanh nghiệp, đồng thời phải xử lý nghiêm, kịp thời những hành vi cố tình vi phạm pháp luật như vi phạm các quy định về an toàn - vệ sinh lao động, vi phạm chính sách về tiền lương, bảo hiểm xã hội và những hành vi ảnh hưởng đến quyền lợi và việc thực hiện chính sách đối với người lao động

- Kiến nghị Bộ GTVT yêu cầu Cục Hàng không cần tập trung xây dựng và kiện toàn bộ máy kiểm tra và giám sát đối với các DN VTHK. Cụ thể:

+ Bộ máy thanh tra ngành VTHK hiện nay đã cơ bản hoàn thiện và thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn theo quy định tại Khoản 4 Điều 1 Luật HKDD Việt Nam sửa đổi 2014. Tuy nhiên, bộ máy thanh tra hiện tại chỉ tập trung thanh tra việc chấp hành quy định của pháp luật về HKDD; điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên. Bộ máy thanh tra chuyên ngành tài chính, lao động đối với các DN VTHK hiện nay còn thiếu và yếu. Vì vậy, Bộ GTVT cần phải kiện toàn cán bộ và bổ sung chức năng, nhiệm vụ cho Thanh tra tài chính thực hiện chức năng thanh tra quản lý, sử dụng ngân sách-tài chính, thực hiện chính sách chế độ, tiền lương, tiền thưởng đối với người lao động trong các DN VTHK, bổ sung bộ phận và chức năng thanh tra lao động tại Thanh tra Bộ để thực hiện chức năng thanh tra, kiểm soát đối với các DN VTHK trong việc chấp hành luật lao động, tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ trong các DN VTHK.

+ Nâng cao chất lượng đội ngũ thanh tra viên, giám sát viên, cán bộ, công chức, viên chức làm công tác thanh tra, kiểm tra và quản lý, giám sát đảm bảo an toàn, an ninh hàng không, nhất là đội ngũ thanh tra bay đủ năng lực để thực hiện chức năng, nhiệm vụ của cơ quan QLNN về hàng không và vai trò của nhà chức trách HK theo yêu cầu của Tổ chức HKDD quốc tế (ICAO). Để thực hiện được giải pháp này, kiến nghị hàng năm Cục HK cần phải xây dựng kế hoạch đào tạo cập nhật kiến thức, bao gồm cả đào tạo tại nước ngoài để đội ngũ lao động này được nâng cao trình độ. Do chi phí đào tạo đắt đỏ nên có thể xây dựng cơ chế đóng góp ngân sách đào tạo từ các DN VTHK.

(2) Bộ giao thông vận tải cần kiến nghị đối với Quốc hội việc bổ sung một số điều liên quan đến hoạt động kiểm tra giám sát như sau:

- Luật hàng không dân dụng cần nêu định nghĩa rõ ràng, phân biệt các khái niệm về>NNL,>NNL chất lượng cao trong ngành VTHK; cơ sở đào tạo, trung tâm đào tạo chuyên ngành HK.

- Luật hàng không dân dụng cần phải bổ sung trách nhiệm đi kèm với quyền lợi tương ứng của cơ quan quản lý nhà nước trong công tác thanh tra, kiểm tra giám sát về các cơ sở đào tạo chuyên ngành hàng không. Xây dựng và hoàn thiện các khung pháp luật về các vi phạm trong hoạt động đào tạo về lĩnh vực VTHK. Cần nêu rõ Cục Hàng không là cơ quan QLNN chịu trách nhiệm trước pháp luật về công tác kiểm tra giám sát các cơ sở đào tạo, các hoạt động đào tạo của ngành VTHK Việt Nam.

(3) Cục Hàng không kiến nghị Bộ GTVT cần phải hoàn thiện và ban hành quy trình kiểm tra giám sát theo một số nội dung sau:

- Chương trình kiểm tra giám sát phải được xây dựng theo kế hoạch năm theo từng chuyên đề cụ thể và phải được cấp có thẩm quyền phê duyệt. Sau khi được phê duyệt, thực hiện đầy đủ nguyên tắc phân công, phân nhiệm, ủy quyền phê chuẩn, trong thiết lập các thủ tục kiểm soát. Quá trình xây dựng chương trình, kế hoạch giám sát phải có sự phối hợp giữa các cơ quan có chức năng giám sát (bao gồm cả kế hoạch thanh tra, kiểm tra, giám sát theo chuyên đề) giữa Bộ GTVT với các Bộ quản lý ngành, giữa Cục hàng không với các cơ quan chức năng khác của Bộ GTVT. Quá trình kiểm tra giám sát phải thường xuyên được cập nhật tiến độ thực hiện.

- Việc kiểm soát hồ sơ, tài liệu của các cơ sở đào tạo cần được thực hiện toàn diện, đầy đủ các nội dung kiểm soát theo quy định. Trong đó, chú trọng tập trung kiểm soát một số nội dung: Cơ sở vật chất, thiết bị đào tạo; chứng chỉ đào tạo của giáo viên; công tác tổ chức kiểm tra, thi tuyển đầu vào đầu ra; năng lực tài chính của cơ sở đào tạo.

(4) Hoàn thiện hệ thống chỉ tiêu kiểm tra giám sát

- Cục Hàng không Việt Nam cần phải xây dựng các cơ chế phối hợp với các cơ quan chuyên ngành của Bộ Nội vụ, Bộ Giáo dục và đào tạo để xây dựng và ban hành các bộ tiêu chuẩn, tiêu chí để làm căn cứ kiểm tra giám sát hoạt động của các cơ sở đào tạo có hiệu quả. Tiêu chuẩn đạt yêu cầu khi cơ sở đào tạo đáp ứng tiêu chuẩn trong 02 năm liên tục tính đến thời điểm đánh giá đối với chương trình đào tạo cơ bản và trong 03 năm liên tục tính đến thời điểm đánh giá đối với chương trình đào tạo nâng cao.

- Hàng năm yêu cầu cục phải thu thập ý kiến tối thiểu:

- + 10 đơn vị sử dụng lao động về mức độ đáp ứng của người đang làm việc tại đơn vị sử dụng lao động và sự phù hợp của chương trình đào tạo với thực tiễn.

- + 50% giáo viên, cán bộ quản lý về các nội dung liên quan đến công tác dạy và học, tuyển dụng, bổ nhiệm, bồi dưỡng, phân loại và đánh giá giáo viên, cán bộ quản lý.

- + 30% người học về chất lượng, hiệu quả của các hình thức, phương thức đào tạo, chất lượng giảng dạy, việc thực hiện chế độ, chính sách và các dịch vụ đối với người học.

4.3.5.2. Tăng cường hoạt động thanh tra, kiểm tra giám sát việc thực thi chính sách, pháp luật về phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp vận tải hàng không

Cục hàng không dân dụng Việt Nam là cơ quan QLNN chịu trách nhiệm chính trong việc kiểm soát, giám sát đối với doanh nghiệp VTHK, vừa đảm bảo cho các DN chấp hành nghiêm luật HKDD và các chính sách, chế độ đối với hoạt động PTNNL, nhưng vẫn phải đảm bảo môi trường và điều kiện kinh doanh thuận lợi cho doanh nghiệp, tránh thủ tục hành chính quan liêu, rườm rà, kiểm tra, kiểm soát chồng chéo, cản trở hoạt động của doanh nghiệp, cụ thể:

(1) Bộ Giao thông vận tải yêu cầu Cục hàng không phải ban hành các quy định và chế tài xử lý trong việc chấp hành và thực hiện các kết luận, kiến nghị của thanh tra, kiểm toán. Đảm bảo chấp hành nghiêm các kết luận, kiến nghị của thanh tra, kiểm toán nhằm duy trì nghiêm tính nghiêm minh của pháp luật và nâng cao chất lượng QLNN. Kịp thời phát hiện và kiên quyết xử lý công khai, các tổ chức, cá nhân, doanh nghiệp có dấu hiệu vi phạm pháp luật về quản lý và sử dụng lao động.

(2) Bộ Giao thông vận tải cần phải chủ động hướng dẫn, kiểm tra, giám sát, thanh tra các nội dung đã phân cấp cho Cục hàng không Việt Nam, phát hiện những tồn tại, bất cập đối với các nội dung đã phân cấp để kiến nghị điều chỉnh kịp thời. Trong đó, tập trung vào quản lý vĩ mô, xây dựng thể chế, chính sách, chiến lược, quy hoạch, kế hoạch; tăng cường năng lực dự báo, phân tích và đề xuất chính sách.

(3) Để đảm bảo tính hiệu quả, minh bạch của hoạt động kiểm tra giám sát, Các doanh nghiệp trong ngành VTHK kiến nghị Cục hàng không Việt Nam cần nghiên cứu áp dụng các công cụ giám sát khoa học, hiện đại khi thực thi công vụ. Lựa chọn các nội dung trọng tâm, trọng điểm để giám sát như chính sách quy hoạch, sử dụng, tuyển dụng lao động, chế độ tiền lương, thù lao, tiền thưởng và các chế độ an sinh xã hội khác.... Đặc biệt, đối với các DNNN, phải chú ý giám sát việc thực hiện sắp xếp, điều động, bổ nhiệm cán bộ, và chế độ, chính sách cho NLĐ phù hợp với Luật lao động hiện hành.

(4) Thiết lập cơ chế dân chủ, trao đổi thông tin giữa các cơ quan QLNN và doanh nghiệp. Các cơ quan QLNN sẵn sàng lấy ý kiến của các đối tượng quản lý doanh nghiệp trong quá trình hoạch định chính sách và xây dựng các văn bản quy định, lắng nghe ý kiến phản hồi của các đối tượng quản lý và các nhà khoa học trong

quá trình thực thi chính sách để kịp thời phát hiện sự bất hợp lý, không khả thi để điều chỉnh kịp thời.

Trên đây là các giải pháp gắn với nội dung quản lý nhà nước về PTNNL trong lĩnh vực vận tải hàng không. Giải pháp tiếp theo xuất phát từ một trong các yếu tố ảnh hưởng (hay nguyên nhân của hạn chế, bất cập) đến quản lý nhà nước về PTNNL.

4.3.4. Giải pháp hoàn thiện tổ chức bộ máy và đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam

4.3.4.1. Hoàn thiện bộ máy quản lý nhà nước

Bộ GTVT cần phải phối hợp với Bộ Nội vụ, Bộ lao động TBXH nhằm nâng cao năng lực tổ chức cơ cấu bộ máy quản lý thông qua các cơ chế, chính sách, phân định rõ vai trò, chức năng của nhà nước và của thị trường theo hướng giảm thiểu các rào cản, các biện pháp can thiệp hành chính, tạo động lực khuyến khích, chuyển dịch, phân bổ nguồn lực hợp lý để phát triển ngành VTHK Việt Nam. Do đó, việc hoàn thiện bộ máy QLNN đối với PTNNL ngành VTHK là nhiệm vụ quan trọng nhưng rất phức tạp, liên quan đến nhiều Bộ ban ngành, vì vậy khi thực hiện cần thận trọng, kiên quyết và phải tuân thủ các nguyên tắc:

- Nâng cao năng lực bộ máy quản lý nhà nước theo hướng tăng cường tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp VTHK đối với các hoạt động PTNNL qua đó có thể thu hút đầu tư các dự án công nghệ cao, các dự án chuyển giao công nghệ đồng thời đề xuất chính sách và lộ trình loại bỏ dần các công nghệ lạc hậu trong ngành VTHK.

- Tách bạch Quản lý nhà nước với quản lý của chủ sở hữu vốn Nhà nước đối với các DNNN trong ngành VTHK. Để thực hiện các giải pháp này, cần thực hiện các biện pháp sau đây:

- (1) Tăng cường phân cấp, phân quyền QLNN đối với ngành VTHK. Cần tập trung phân cấp vào những lĩnh vực trọng tâm như: công tác tổ chức, giáo dục & đào tạo do cơ quan tổ chức cán bộ của Cục Hàng không quản lý thống nhất, công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát quản lý PTNNL do Thanh tra Cục hàng không chủ trì quản lý, các đơn vị trong ngành phối hợp cùng thực hiện thống nhất.

- (2) Tái cơ cấu, sắp xếp lại bộ máy QLNN để thực hiện chức năng QLNN về PTNNL ở các DN VTHK thống nhất, không phân biệt hình thức sở hữu, mô hình

kinh doanh. Rà soát, sắp xếp lại các cơ quan QLNN nhằm tách bạch cơ quan thực hiện chức năng quản lý nhà nước đối với PTNNL ở Bộ GTVT với cơ quan, đội ngũ cán bộ công chức, viên chức thực hiện chức năng quản lý của chủ sở hữu.

(3) Đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính một cách triệt để thông qua việc triển khai phân cấp, phân quyền quản lý; tiếp tục cập nhật, thể chế hóa cơ chế phối hợp giữa các cơ quan QLNN và doanh nghiệp. Từ cơ sở đến Bộ GTVT cần phân định rõ chức năng điều phối, quản lý hành chính nhà nước với chức năng phục vụ, cung cấp dịch vụ công như hỗ trợ pháp lý, ĐKKD, thống kê lao động, đào tạo nghề theo hướng tách bộ máy QLNN cung cấp dịch vụ công thành các đơn vị sự nghiệp, tự chủ, tự chịu trách nhiệm, khuyến khích xã hội hóa các thành phần kinh tế tham gia. Tiếp tục sắp xếp lại Học viện hàng không theo hướng xã hội hóa.

(4) Xây dựng và triển khai Đề án Hiện đại hóa công tác quản lý chuyên ngành của Cục HKVN theo hướng hiện đại và đạt chuẩn quốc tế.

(5) Nghiên cứu, thành lập Ban Chỉ đạo về phát triển nguồn nhân lực ngành VTHK thuộc Cục Hàng không, chỉ đạo thống nhất từ việc hoạch định PTNNL cho đến việc quản lý, thực hiện PTNNL ở từng DN. Chuẩn hóa các chức danh quản lý PTNNL, bố trí cán bộ chuyên trách thực hiện quản lý PTNNL, coi PTNNL là một chuyên môn nghiệp vụ có chức danh trong bộ máy quản lý.

4.3.4.2. Phát triển nguồn nhân lực ở các cơ quan quản lý nhà nước

Phát triển nguồn nhân lực là nhiệm vụ xuyên suốt, trọng tâm trong sự nghiệp phát triển bền vững của đất nước, các cơ quan quản lý nhà nước phải có chiến lược PTNNL của riêng mình thông qua đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, năng lực quản lý, chuyên môn, đạo đức, tác phong... đảm bảo đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ QLNN trong tình hình mới, phù hợp với nền kinh tế thị trường định hướng XHCN. Các giải pháp thực hiện:

- Bộ giao thông vận tải cần kiến nghị chính phủ hoàn thiện chiến lược phát triển ngành VTHK trong bối cảnh hội nhập quốc tế mới (đặc biệt sau giai đoạn dịch Covid-19). Trong đó cần hoàn thiện quy hoạch tổng thể PTNNL về lĩnh vực GTVT nói chung và đối với ngành vận tải hàng không nói riêng giai đoạn 2020 - 2025, tầm nhìn đến năm 2030 phải bảo đảm tính chiến lược, có lộ trình và phù hợp với đặc điểm

của hệ thống chính trị, phù hợp với Nghị quyết số 39NQ/TW về nâng cao hiệu quả quản lý, khai thác, sử dụng và phát huy các nguồn lực của nền kinh tế.

- Nâng cao chất lượng tuyển dụng cán bộ quản lý nhà nước, xóa bỏ cơ chế xin - cho trong tuyển dụng, hoàn thiện hệ thống tiêu chuẩn các chức danh QLNN đối với ngành VTHK và QLNN về PTNNL ngành VTHK. Kiến nghị Bộ GTVT thực hiện thi tuyển đầu vào đối với cán bộ làm công tác QLNN theo hướng thu hút và trọng dụng nhân tài, đội ngũ chuyên gia, các nhóm nhân lực trình độ cao thuộc lĩnh vực khoa học quản lý, kinh tế, luật v.v. Đặc biệt phải có chính sách thu hút NNL được đào tạo bài bản, có kinh nghiệm QLNN ở những nước có ngành VTHK phát triển.

- Kiến nghị Bộ GTVT giao bổ sung biên chế hàng năm cho Cục Hàng không Việt Nam, Cảng vụ hàng không để phù hợp với số lượng tàu bay ngày càng tăng của các Hãng và lưu lượng hành khách di chuyển qua các cảng hàng không. Đặc biệt là phải bổ sung ngay giám sát viên an toàn HK để đáp ứng sự tăng trưởng cũng như thay thế cơ học lực lượng giám sát viên về hưu hay chuyển ngành. Do đó, Bộ GTVT kiến nghị chính phủ cần phải tháo gỡ, ban hành các cơ chế tài chính đặc thù trong việc tuyển dụng, chi trả lương và giữ chân cán bộ QLNN ở một số lĩnh vực đặc thù như giám sát viên bay, thanh tra bay, giáo viên bay....

- Cục Hàng không đề nghị Bộ GTVT, Bộ Nội vụ và các cơ quan nhà nước có thẩm quyền phê duyệt chuyển biên chế khỏi Cảng vụ hàng không thành công chức.

- Tăng cường đầu tư, bồi dưỡng tạo nguồn cán bộ làm công tác QLNN, cải cách chương trình tại các cơ sở đào tạo chuyên ngành QLNN với mục tiêu đào tạo trước hết phải đạt được yêu cầu theo chuẩn ngạch công chức các kiến thức về QLNN, tin học, ngoại ngữ, hội nhập quốc tế, an ninh quốc phòng..... Việc lựa chọn đối tượng đào tạo phải trên cơ sở đánh giá mức độ hoàn thành công việc của từng CBQL, chọn lựa đối tượng được đào tạo sao cho đảm bảo đúng người, đúng mục đích, đúng yêu cầu, kịp thời với hiệu quả cao. Đó là cơ sở để nâng cao chất lượng NNL làm cho các cơ quan quản lý nhà nước.

- Cục hàng không cần tiếp tục hoàn chỉnh Đề án “Phát triển đội ngũ giám sát viên của Cục HKVN và các Cảng vụ hàng không giai đoạn đến năm 2025 và tầm nhìn đến năm 2030” và triển khai thực hiện khi được cấp có thẩm quyền phê duyệt.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

1. Kết luận

Là một trong những số ít công trình nghiên cứu Quản lý nhà nước về Phát triển nguồn nhân lực nói chung và Phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không nói riêng, luận án với đề tài: “Quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực của ngành vận tải hàng không Việt Nam trong thời kỳ hội nhập quốc tế”, đã khẳng định tính tất yếu và vai trò quan trọng của QLNN về Phát triển nguồn nhân lực đối với ngành vận tải trong quá trình hội nhập quốc tế của Việt Nam, các kết quả cụ thể của luận án như sau:

(1) Luận án đã hệ thống hóa cơ sở lý luận và thực tiễn về quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực với việc cụ thể hóa những nội dung cơ bản của quản lý nhà nước về PTNNL ngành VTHK trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Đó là: Xây dựng và tổ chức thực hiện các định hướng phát triển nguồn nhân lực; Tạo lập hệ thống khuôn khổ pháp lý về phát triển nguồn nhân lực; Xây dựng chính sách và các công cụ điều tiết thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực và Thanh tra, kiểm tra, giám sát phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không.

(2) Luận án cũng đã xác định và phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực đối với ngành vận tải hàng không như: *Mức độ đáp ứng về số lượng và năng lực của cán bộ trong bộ máy quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành Vận tải hàng không; Mức độ đảm bảo chi ngân sách và cơ sở vật chất phục vụ cho việc xây dựng và tổ chức thực hiện các chức năng quản lý nhà nước; Năng lực, trình độ của doanh nghiệp và cơ chế phối hợp với các cơ quan quản lý nhà nước và Sự phối hợp, tham gia của doanh nghiệp và người lao động trong ngành vận tải hàng không vào hoạch định chính sách.*

(3) Với xu hướng hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, luận án cũng đã nghiên cứu kinh nghiệm của một số quốc gia và đúc kết những bài học thực tiễn đối với Quản lý nhà nước về Phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không của Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

(4) Trên cơ sở áp dụng các phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng, luận án đã phân tích thực trạng Quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành VTHK trong quá trình hội nhập quốc tế. Những kết quả cho thấy, trong thời gian qua,

quản lý nhà nước về PTNNL trong ngành VTHK đã đạt được nhiều kết quả đáng ghi nhận như: Hệ thống văn bản quy phạm pháp luật có tính bắt buộc và hiệu lực cao; Chính sách xã hội hóa đào tạo đem lại hiệu quả kinh tế cao; Bộ máy thanh tra, giám sát được tổ chức tinh gọn, có chất lượng góp phần nâng cao năng lực QLNN. Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu cũng cho thấy vẫn còn tồn tại một số hạn chế nhất định như: Các văn bản quy phạm pháp luật ban hành nhiều nhưng rất phức tạp, chồng chéo, xung đột pháp luật; Bộ máy Quản lý nhà nước công kênh, sự phân công, quản lý tương đối phức tạp, chậm đổi mới, chưa phù hợp với thông lệ quốc tế; Công tác kiểm tra, giám sát về hoạt động PTNNL không được duy trì thường xuyên, chưa thực sự quyết liệt. Nguyên nhân của những hạn chế chủ yếu là thiếu cơ chế cụ thể, do năng lực của bộ máy quản lý nhà nước và sự phối hợp, tham gia của doanh nghiệp và người lao động vào việc ban hành các chính sách còn hạn chế.

(5) Dựa trên kết quả nghiên cứu, Tác giả đề xuất các giải pháp có tính đổi mới nhằm hoàn thiện nội dung quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không như sau: (i) Giải pháp hoàn thiện hệ thống văn bản quy phạm pháp luật và tạo môi trường phát triển nguồn nhân lực; (ii) Giải pháp xây dựng, bổ sung, điều chỉnh chính sách tạo điều kiện thuận lợi cho phát triển nguồn nhân lực; (iii) Giải pháp đổi mới công tác kiểm tra, giám sát đối với phát triển nguồn nhân lực; (iv) Giải pháp hoàn thiện tổ chức bộ máy và đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam

2. Hạn chế về nội dung luận án

Luận án mới tập trung nghiên cứu quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực chung cho các doanh nghiệp ngành vận tải hàng không Việt Nam, mà chưa nghiên cứu cụ thể cho từng loại hình doanh nghiệp, chưa đánh giá toàn diện các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực của ngành, bối cảnh hội nhập quốc tế chưa được nghiên cứu sâu sắc.

3. Kiến nghị hướng nghiên cứu tiếp theo

Nội dung nghiên cứu quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực của ngành vận tải hàng không Việt Nam là một vấn đề rộng lớn, bao trùm nhiều lĩnh vực; trong khi đó trình độ của nghiên cứu sinh có hạn, đây là những bước đầu trên con đường nghiên cứu khoa học có nhiều khó khăn, rộng lớn; tác giả mới chỉ giới hạn một số nội dung cơ bản về quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực, do

đó không tránh khỏi thiếu sót, rất mong nhận được sự đóng góp của các nhà khoa học, giảng viên và các độc giả quan tâm đến đề tài luận án để giúp tác giả tiếp tục hoàn thiện hơn nghiên cứu của mình.

Trong thời gian tới tác giả mong muốn cùng các tác giả khác có thể tiếp tục nghiên cứu thêm các nội quản lý nhà nước khác như cơ chế phân cấp, phân quyền quản lý, xây dựng ban hành các tiêu chuẩn đào tạo để từ đó đưa ra những giải pháp quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực cụ thể cho từng loại hình doanh nghiệp (bao gồm cả doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp tư nhân) trong chuỗi giá trị của ngành vận tải hàng không như các công ty sản xuất cho thuê máy bay, quản lý bay, phục vụ mặt đất, xăng dầu hàng không, suất ăn hàng không.

DANH MỤC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ

1. Nguyễn Sỹ Thành (2018), “*Giải pháp phát triển nguồn nhân lực ngành hàng không Việt Nam*”, tạp chí Kinh tế và Dự báo, số 35, tr.31- 33.
2. Nguyễn Sỹ Thành (2020), “*Covid-19 thị trường lao động Việt Nam với khủng hoảng kinh tế thế giới – bài học và giải pháp*”, Tạp chí môi trường và cuộc sống, số 57, tr. 44-46.
3. Nguyen Sy Thanh (2020), “*Impact of labor on the economic growth of Vietnam: History, Situation and Prediction*”, Proceedings the third international conference on the Sustainable economic development and business management in the context of globalization (SEDBM 2020), Ha noi, p.219 – 227.
4. Nguyễn Sỹ Thành, Lê Minh Quang (2023), “Quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam giai đoạn hậu COVID-19”, Tạp chí tài chính, kỳ 2 – tháng 9/2023(809), tr 153-157.
5. Nguyễn Gia Thọ, Nguyễn Sỹ Thành (2023), “Quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không ở Việt Nam, NXB Lao động – ISBN: 978-604-393-620

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

DANH MỤC TÀI LIỆU TRONG NƯỚC

1. Phạm Anh (2015), *Nguồn nhân lực phi công của ngành Hàng không Việt Nam trong hội nhập quốc tế*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Học viện chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội, 150 tr.
2. Bảo Anh (2019), *Hàng không Việt Nam: Trong 5 năm tăng trưởng đạt 2 con số*, Tạp chí Tài chính online, tháng 4/2019.
3. Đinh Văn Ân, Hoàng Thu Hòa (2008), *Giáo dục và Đào tạo – Chìa khóa của sự phát triển*, Nhà xuất bản Tài Chính, Hà Nội 117 tr.
4. Nguyễn Anh Bắc (2015), *Năng suất lao động ở Việt Nam hiện nay*, Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam, số 5 (90), tr. 24-29.
5. Ban chấp hành Trung ương (2013), *Nghị quyết số 22-NQ/TW của Bộ chính trị về Hội nhập quốc tế*, ban hành ngày 10 tháng 4 năm 2013.
6. Ban chấp hành Trung ương (2015), *Nghị quyết số 39-NQ/TW của Bộ chính trị về tình hình biên chế và cơ cấu đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức*, ban hành ngày 17 tháng 4 năm 2015.
7. Ban chấp hành Trung ương (2016), *Nghị quyết số 06-NQ/TW của Bộ chính trị về thực hiện có hiệu quả tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế, giữ vững ổn định chính trị - xã hội trong bối cảnh nước ta tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới*, ban hành ngày 05 tháng 11 năm 2016.
8. Thanh Bình (2019), *Hàng không Việt vẫn “khát” giám sát viên an toàn bay*. Báo Giao thông điện tử, tháng 10 năm 2019.
9. Bộ Giao thông vận tải (2011), *Thông tư số: 42/2011/TT-BGTVT Hướng dẫn thực hiện chế độ thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với người lao động làm các công việc có tính chất đặc thù trong ngành Hàng không*, ban hành ngày 01/6/2011.
10. Bộ Kế hoạch đầu tư và Ngân hàng Thế giới (2016), *Báo cáo Việt Nam 2035: hướng tới thịnh vượng, sáng tạo, công bằng và dân chủ*, Hà Nội, 130 tr.
11. Trần Xuân Cầu và Mai Quốc Chánh (2019), *Kinh tế nguồn nhân lực*, NXB Đại học kinh tế Quốc dân, Hà Nội, 479 tr.
12. Bùi Trọng Chí (2017), *Hoàn thiện hệ thống đảm bảo hoạt động bay ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Đại học Giao thông vận tải, Hà Nội, 150 tr.
13. Cục hàng không dân dụng Việt Nam (2013), *Đề án phát triển đào tạo nguồn nhân lực ngành Hàng không Việt Nam giai đoạn đến năm 2020*, Hà Nội.
14. Cục hàng không dân dụng Việt Nam (2015), *Đề án tái cơ cấu vận tải hàng không giai đoạn đến năm 2020*, Hà Nội, 56 tr.

15. Cục hàng không dân dụng Việt Nam (2019), *Báo cáo tổng thể về nhân lực ngành hàng không*, Hà Nội, 9 tr.
16. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Chiến lược phát triển KT-XH giai đoạn 2011-2020*, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia, Hà Nội, 3 tr.
17. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Nghị quyết Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, ban hành ngày 28 tháng 01 năm 2016.
18. Lê Thị Hồng Điệp (2010), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao để hình thành nền kinh tế tri thức ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ Kinh tế chính trị, Đại học Quốc gia Hà Nội, 150 tr.
19. Lê Thị Hồng Điệp (2014), *Những hạn chế về lao động và việc làm trên thị trường lao động ở Việt Nam hiện nay*, Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội: Kinh tế và Kinh doanh, Tập 30, Số 4 (2014), tr. 48-54.
20. Phạm Bách Khoa (2021), *Quản lý nhà nước đối với thuế bảo vệ môi trường ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Đại học Kinh tế Quốc dân.
21. Phạm Minh Hạc (2001), *Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 338 tr.
22. Nguyễn Thúy Hải (2019), *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ở Việt Nam thời kỳ hội nhập*. Đại học Kinh tế Kỹ Thuật Công nghiệp, Hà Nội.
23. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2021), *Nghị quyết về Kế hoạch phát triển kinh tế-xã hội 5 năm 2021-2025*, Hà Nội, 9tr.
24. Nguyễn Lệ Hằng (2013), *Hội nhập kinh tế quốc tế trong lĩnh vực vận tải hàng không của Việt Nam*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Đại học Ngoại thương, Hà Nội, 150 tr.
25. Nguyễn Phan Thu Hằng (2017), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại tập đoàn dầu khí Việt Nam đến năm 2025*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Đại học Quốc gia thành phố Hồ Chí Minh, Hồ Chí Minh, 150 tr.
26. Nguyễn Văn Hậu (2007), *Vai trò quản lý kinh tế của nhà nước trong nền kinh tế thị trường*, Tạp chí quản lý nhà nước, số 8/2007, tr 2-6.
27. Trần Quốc Hiếu (2018), *Quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ở các doanh nghiệp may phục vụ quân đội trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế*, Luận án tiến sĩ quản lý kinh tế, Viện nghiên cứu quản lý kinh tế trung ương, Hà Nội, 150 tr.
28. Đặng Xuân Hoan (2015), *Phát triển nguồn nhân lực Việt Nam giai đoạn 2015-2020 đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế*, Tạp chí Cộng sản điện tử 17/4/2015.
29. Nguyễn Đắc Hưng (2007), *Phát triển nhân tài chấn hưng đất nước*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, tr17 .

30. Nguyễn Xuân Hưng (2015), Quản lý nhà nước về xuất khẩu lao động của Việt Nam, Luận án tiến sĩ kinh tế, Đại học Kinh tế Quốc dân
31. Nguyễn Mạnh Hùng (2015), *Nghiên cứu xây dựng chính sách giá cước vận tải hành khách bằng đường hàng không ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Đại học giao thông vận tải, Hà Nội, 150 tr.
32. Trần Tuấn Hùng, Ngô Thị Mỹ Thúy (2020), Vai trò của doanh nghiệp với giáo dục đại học Việt Nam trong bối cảnh CMCN 4.0, Tạp chí Công thương, số 1 (Tháng 1/2020), trang 184-190.
33. Nguyễn Đức Kiên và Đào Minh Thắng (2021), Nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước với ngành hàng không: *Một số vấn đề từ cuộc khủng hoảng do tác động của Covid-19*. Tạp chí Cộng sản điện tử số tháng 6/2021.
34. Trần Văn Khảm (2015), *Giải pháp phát triển nguồn nhân lực Hàng không Việt Nam đến năm 2020*, Tạp chí Giao thông vận tải, số 12/2015, tr. 98-101.
35. Lê Thị Ái Lâm (2003), *Phát triển NNL thông qua GD - ĐT - Kinh nghiệm Đông Á*, NXB Khoa học - Xã hội, Hà Nội, 283 tr.
36. Hoàng Linh (2019), *Đấu trường hàng không Việt ngày càng náo nhiệt và bài học từ Indonesia*.
37. Kiều Linh (2019). *Khủng hoảng nhân lực: Cục Hàng không muốn tăng 8 biên chế giám sát viên*. Báo Vneconomy, tháng 12/2019.
38. Nguyễn Lộc (2006), *Những vấn đề lý luận cơ bản về phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam*, Đề tài khoa học cấp Bộ, mã số B2006-37-02TĐ, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
39. Bùi Sỹ Lợi (2002), *Phát triển nguồn nhân lực trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở tỉnh Thanh Hóa đến năm 2010*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội, 150 tr.
40. Võ Văn Lợi (2019), *Phát triển nguồn nhân lực Việt Nam đáp ứng yêu cầu của Cách mạng Công nghiệp 4.0*. Tạp chí Tài chính.
41. Nguyễn Đình Luận (2003), *Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực vùng đồng bằng sông Cửu Long theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa đến năm 2010*, luận án tiến sĩ, Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh.
42. Võ Đại Lực (2015), *Những vấn đề kinh tế Việt Nam*, Nhà xuất bản Khoa học Xã hội, Hà Nội, 388 tr.
43. Trần Lưu (2019), *Giải bài toán nhân sự, các hãng hàng không Việt đua nhau mở trường đào tạo phi công*.
44. Nguyễn Thị Hồng Minh (2016), Quản lý Nhà nước đối với dự án đầu tư theo hình thức đối tác công- tư trong xây dựng hạ tầng giao thông đường bộ Việt Nam.
45. Phạm Hoài Nam (2017), Quản lý nhà nước đối với hoạt động truyền hình trả tiền ở Việt Nam, luận án tiến sĩ, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân.

46. Đinh Thị Nga (2017), *Đầu tư của nhà nước cho giáo dục, đào tạo: Thực trạng và một số đề xuất*. Tạp chí Tài chính.
47. Lê Thị Ngân (2005), *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tiếp cận kinh tế tri thức ở Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ Kinh tế, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
48. Phong Nguyễn (2019), “Già hóa” dân số của Việt Nam nhanh nhất thế giới.
49. Phạm Công Nhất (2008), *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu đổi mới và hội nhập quốc tế*, Tạp chí Cộng sản số 786 (4)/2008, trang 54-58.
50. Bùi Văn Nhơn (2006), *Quản lý và phát triển nguồn nhân lực xã hội*, NXB Tư pháp, Hà Nội, 262 tr.
51. Đào Mạnh Nhương (2000), *Nghiên cứu các giải pháp nâng cao năng lực cạnh tranh của ngành Hàng không dân dụng Việt Nam trong điều kiện hội nhập quốc tế*, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ.
52. Nguyễn Xuân Phúc (2012), *Quản lý nhà nước đối với các doanh nghiệp kinh tế quốc phòng*, luận án tiến sĩ, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân.
53. Nguyễn Minh Phương, Bùi Văn Minh, *Các yếu tố tác động đến hiệu quả quản lý nhà nước ở nước ta hiện nay*, Tạp chí Tổ chức Nhà nước, truy cập ngày 18/12/2023 tại trang <https://tcnn.vn/news/detail/41620/Cac-yeu-to-tac-dong-den-hieu-qua-quan-ly-nha-nuoc-o-nuoc-ta-hien-nay.html>
54. Nguyễn Thị Thanh Quý (2015), *Phát triển nguồn nhân lực ngành Hàng không Việt Nam*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Viện hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam, Hà Nội.
55. Mỹ Quyên (2019), *Đào tạo đi sau các xu hướng mới*. Báo Thanh Niên số 353/2019, tr 11.
56. Ngô Trúc Quỳnh (2018). *Câu chuyện cạnh tranh và tăng trưởng*. Báo cáo ngành hàng không số tháng 4/2018. Công ty chứng khoán FPT, 141 tr.
57. Trịnh Xuân Sơn (2012), *Phát triển nguồn lực cán bộ khoa học trong các viện nghiên cứu khoa học kỹ thuật và công nghệ quân sự ở Việt Nam hiện nay*, Luận án tiến sĩ Triết học, Trường Đại học Khoa học Xã hội & Nhân văn-Đại học Quốc gia TP HCM, 150 tr.
58. Huỳnh Thị Như Thảo (2018), *Phát triển nguồn nhân lực, tạo động lực thúc đẩy tăng trưởng kinh tế*. Tạp chí tài chính online 20/5/2018. Truy cập ngày 20/4/2020 tại trang <https://tapchitaichinh.vn/nguyen-cuu-trao-doi/nguyen-cuu-dieu-tra/phan-trien-nguon-nhan-luc-tao-dong-luc-thuc-day-tang-truong-kinh-te-139070.html>.
59. Đỗ Hoàng Toàn, Mai Văn Bưu (2017), *Giáo trình Quản lý nhà nước về kinh tế*, NXB Đại học kinh tế quốc dân, Hà Nội

60. Bùi Thị Thanh (2005), *Phát triển nguồn nhân lực vùng Đồng bằng sông Cửu Long đến năm 2020*, Luận án tiến sĩ, Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh, Hồ Chí Minh, 150 tr.
61. Nguyễn Sỹ Thành (2018), *Giải pháp phát triển nguồn nhân lực ngành hàng không Việt Nam*, tạp chí Kinh tế và Dự báo, số 35/2018, tr.31- 33.
62. Nguyễn Sỹ Thành (2020), *Covid-19 thị trường lao động Việt Nam với khủng hoảng kinh tế thế giới - bài học và giải pháp*, Tạp chí môi trường và cuộc sống, số 57/2020, tr. 44-46.
63. Nguyễn Gia Thọ, Nguyễn Sỹ Thành (2023), *Quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không ở Việt Nam*, NXB Lao Động, sách chuyên khảo
64. Hồ Bá Thâm (2003), *Khoa học con người và phát triển nguồn nhân lực*, NXB Tổng hợp thành phố Hồ Chí Minh, 307tr.
65. Trần Đăng Thịnh (2012), *Phân biệt chất lượng nguồn nhân lực và nguồn nhân lực chất lượng cao*, trong kỷ yếu Hội thảo khoa học “Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế” tổ chức tháng 8/2012 tại Hà Nội.
66. Phạm Đức Tiến (2016), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong quá trình Việt Nam hội nhập quốc tế*, Đại học Khoa học xã hội và Nhân văn - Đại học Quốc gia Hà Nội.
67. Lê Đình Tĩnh, Hàn Lam Giang (2020), *Hiệp định EVFTA từ góc nhìn chiến lược*.Tạp chí Cộng sản điện tử, tháng 3/2020.
68. Đỗ Hoàng Toàn và Mai Văn Bưu (2005), *Giáo trình Quản lý nhà nước về kinh tế*, NXB Lao động - Xã hội, Hà Nội, 441 tr.
69. Quang Toàn (2019), *Ngành hàng không hướng tới phát triển nhanh, bền vững*,
70. Tổng công ty hàng không Việt Nam (2015), *Đề án phát triển nguồn nhân lực đến năm 2020 và tầm nhìn đến năm 2030 của Tổng công ty hàng không Việt Nam*, Hà Nội, 40 tr .
71. Chế Thị Mai Trang (2018), *Tiềm năng tăng trưởng tốt nhưng giá giao dịch đã phản ánh đầy đủ giá trị hợp lý*. Báo cáo ngành hàng không phát hành ngày 18/9/2018. Công ty chứng khoán BaoViệt, Hà Nội, 42 tr.
72. Trương Thành Trung (2019), *Vấn đề tiêu chuẩn về lao động trong Hiệp định Đối tác toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương*. Tạp chí Tài chính online, tháng 8/2019.
73. Nguyễn Mạnh Tuân (2019), *Nâng cao năng lực cạnh tranh của Tổng công ty cảng Hàng không Việt Nam đến năm 2030*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Viện hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam, Hà Nội, 150 tr.

74. Nguyễn Minh Tuấn (2021), Quản lý nhà nước về phát triển nông nghiệp công nghệ cao của chính quyền địa phương cấp tỉnh - Nghiên cứu tại thành phố Hà Nội, Luận án tiến sỹ, Đại học Kinh tế Quốc dân.
75. Phương Hữu Tùng (2018), *Đổi mới quản lý nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực của ngành than Việt Nam*. Luận án tiến sỹ kinh tế, Viện nghiên cứu quản lý kinh tế trung ương, Hà Nội, 150 tr.
76. Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương (2018). *Tác động Cách mạng công nghiệp 4.0 đến phát triển nguồn nhân lực của Việt Nam*. Chuyên đề số 10, Hà Nội, 17 tr.
77. Bạch Hồng Việt (2020), *Tác động của đại dịch Covid-19 đến tăng trưởng kinh tế và phát triển bền vững ở Việt Nam* tại Hội thảo khoa học “Covid-19, đại dịch và những vấn đề đặt ra đối với phát triển bền vững”, tổ chức ngày 30 tháng 11 năm 2020 tại Viện Nghiên cứu Phát triển bền vững Vùng thuộc Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam, Hà Nội.
78. Đàm Đức Vương (2012), *Thực trạng và giải pháp phát triển nhân lực Việt Nam*, Viện Khoa học nghiên cứu nhân tài nhân lực, Hà Nội.

DANH MỤC TÀI LIỆU NƯỚC NGOÀI

79. Adam Smith (1776), *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations Book 2-Of the Nature, Accumulation and Employment of Stock*, Methuen & Co. Ltd., London.
80. Adeyemi, O. O. (2011), *Human capital investment in the developing world: an analysis of praxis*, University of Rhode Island, Schmidt Labor Research Center Seminar Series, pp.38.
81. Arthur D. Little Limited (2000), *Study into the Potential Impacts of Changes in Technology on the development of Air Transport in the UK*. Final report to Department of the Environment, Transport and Regions (DETR), 264 pp.
82. Alan Dobson (2007), *Globalization and Regional Integration: The origins, development and impact of the single European aviation market*. Published June 23, 2014 by Routledge, 256 pp.
83. Alan Price (2005), *HRD in small and medium-sized enterprises*. Adapted from Human Resource Development: Strategy and Tactics, Chapter 4: Managing the human resource development function., pp. 95 -122.

84. Alec Luhn (2018). *Russia's Air Industry Is a Victim of Its Own Success*. The Atlantic February 13, 2018 Access on 10/4/2020..
85. Alfred Marshall (1890), *Principles of Economics*, Macmillan and Co. Ltd., London.
86. Al-Sayyed, N. M. (2014), *Critical Factors affecting Human Resource Development in the Arab World*, Life Science Journal 2014; 11(4s), pp 113-123.
87. Andrew Smith & Erica Smith (2007), *The Role of Training in the Development of Human Resource Management in Australian Organisations*. Human Resource Development International. Vol. 10, No. 3, pp.263 – 279.
88. Becker, G. S (1964), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, NBER, Cambridge, MA, 268 pp.
89. Begg, D., Fischer, S. & Dombush, R. (2008), *Lý thuyết kinh tế học*, NXB Thống kê, Hà Nội.
90. Benoff,B (2001), *Hiring the Right Technician*, Business &Commercial Aviation, Vol.89,No.6, Lexis-Nexis, Reed Elsevier.
91. CAE Airline pilot demand outlook 2016. Printed in Canada, June 2017, 21 pp.
92. CAPA (2018), *Indonesia domestic airline market: rapid growth, rivalry intensifies*. Access on 10/04/2020.
93. CAPA Daily (2019), *Airport relationships with airlines turns multilateral*. Issued on 1 June 2019, pp. 38-40.
94. Card, David (1986), *The Impact of Deregulation on the Employment and Wages of Airline Mechanics*, Industrial and Labor Relations Review. Vol. 39, No 4 (Jul.,1986), pp.527-538.
95. Cheng, E.W. L. & Ho, D. C. K (2001), *The influence of job and career attitudes on learning motivation and transfer*, Career Development International (UK), Vol.6, No.1,2001, pp.20-27.
96. Christine Chmura (1984). *The effects of Airline Regulation*. Fee articles pg.1. Access on 20/4/2020.
97. Czaplewski, A. J., Fersuon, J. M. & Milliman, J. F. (2001), *Southwest Airlines: How Internal Marketing Pilots Success*, MM, September/October, pp.14-17.
98. Daft,R.L. (2012), *Management* (Eleventh Ed). Mason,OH: South-Western Cengage Learning, pp.383.
99. David A.Decenzo and Robbins (2002), *Fundamentals of Human Resource Management*. 10th Ed. 398 pp.
100. Edwin Flippo (1976), *Principles Of Personnel Management*. 4th ed, New York: McGraw-Hill, 1976, 592 pp.
101. Ellis, K. (2001), *Vice President of People, Southwest Airlines*, Training, January, Vol 50., ProQuest, ProQuest Information and Learning Company, pp.46-48.

102. Emanuele Baldacci, Benedict Clements, Sanjeev Gupta and Qiang Cui (2004), *Social spending, Human Capital, and Growth in Developing countries: Implications for Achieving the MDGs*. IMF working paper, Nov 2004, 41 pp.
103. Eric A. Hanushek (2013), *Economic Growth in Developing Countries: The Role of Human Capital*, Economics of Education Review, 37, pp 204 - 212.
104. Eric, A. H. & Dennis, D. K. (2000), *Schooling, Labor-force quality and Growths of nations*, The American Economic Review, Vol.90, No. 5, pp 1184 - 1208.
105. Erik, C.; Bert, M.; Ate, N.; Bert, S. & MARC, V. D. S. (2005), *Human capital, R&D, and competition in macroeconomic analysis*, CPB Document, pp 91. 94
106. Gerchick. Mark (2013). *Full upright and locked position: not-so-comfortable truths about air travel today*. New York: W. W. Norton & Co, 10th Jun, 352 pp
107. Gary N. McLean & Laird McLean (2001), *If we can't define HRD in one country, how can we define it in an international context?*, Journal Human Resource Development International, Volume 4, 2001 - Issue 3. P.313-316. 96
108. Gary S. Becker, Kevin M. Murphy, and Robert Tamura (1990), *Human Capital, Fertility, and Economic Growth*, Journal of Political Economy, volume 98, number 5, part 2, pp. 12-37.
109. Harbison và Myers (1964), *Education, Manpower and Economic growth: Strategies of Human Resources Development*. McGraw-Hill, New York, 229 pp.
110. Hedge, J.W., Bruskiewicz, K. T., Borman, W.C. & Hanson, M.A. (2000), *Selecting Pilots with Crew Resource Management Skills*, International Journal Aviation Psychology, Vol. 10, No. 4, pp.377-392.
111. Henri Fayol, (1923). *The administrative theory in the state*. Translated by S. Greer. In: Gulick, L. and Urwick. L. Eds. (1937) *Papers on the Science of Administration*, Institute of Public Administration. New York. pp. 99 - 114.
112. Holloway, S. (1998), *Changing Planes: A Strategic Management Perspective on an Industry in Transition*, Volume One: Situation Analysis. Aldershot: Ashgate Publishing Ltd.
113. IATA Air Passenger Forecast (2018), *IATA Forecast Predicts 8.2 billion Air Travelers in 2037*. Press release no 62 on 24 October 2018.
114. IATA Air Passenger Forecast (2019), *Moderate Slowdown in Passenger Demand Growth*. Press release no 67 on 5 December 2019.
115. Jack Eaton (1996), *Globalization and Human Resource Management in the Airlines Industry. Part 4: Human Resource Management and other management functions*. Published August 26, 2016 by Routledge, pp.89-118.
116. Jacques Hallak (1990), *Investing in the future: setting educational priorities in the developing world*. UNDP, 303 pp.

117. Jan Walulik (2017), *Progressive commercialization of airline governance culture*. Published June 1, 2018 by Routledge, 292 pp.
118. Karia, N. & Asaari, M. H. (2006), *The effects of total quality management practices on employees' work-related attitudes*, The TQM Magazine, 18 (1), pp. 30-43.
119. KPMG/International Air Transport Association (1992), *Survey of accounting policies, disclosure and financial trends in the international airlines industry*. International Air Transport Association, Montreal, Canada (1992).
120. Kuttner Robert (2013), *Airline deregulation should be scrapped*. The Baltimore Sun. Retrieved 8 August 2013.
121. Lowe, J. (1995), *High Adventure to Safe Sectors - Developing the Professional Commercial Pilot*, in Commercial Pilot Selection and Training - The Next Ten Years: Proceedings of the Conference, 10 October 1995, London Aeronautical Society, London UK (A96-19827 04-53), pp.91-99.
122. Mario Baldassari, Luigi Paganetto and Eddmun S.Phelps (1994) *International Differences in Growth rate*, St. Martin Press.
123. Masaaki Imai (1986), *Kaizen: The key to Japan's competitive success*. New York, itd: McGraw-Hill, 260 pp .
124. McGuire.D, O'Donnell.D, Garavan.T & Murphy, J. (2001), *Framing Human Resource Development: An Exploration Of Definitional Perspectives Utilising Discourse Analysis*. The Irish Academy of Management Conference, University of Ulster, September 2001, 21 pp.
125. McKinsey & Co., (1998), *The Labour Lever*, Airline Business, vol. 16 (January), pp.16-20.
126. Nawal K. Taneja (2017), *21st Century airlines: Connecting the dots*. 1st Edition. Published September 4, 2017 by Routledge, 282 pp.
127. O'Toole, K. (1999), *The King of Low-Cost*, Airline Business, LexisNexis, Reed Elsevier.
128. Okoye, P. V. C., Ezejiofor, R. A. (2013), *The Effect of Human Resources Development on Organizational Productivity*, International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 3(10), pp. 250.
129. Peter Belobaba, Amedeo Odoni, Cynthia Barnhart (2016), *The global airline industry*. Second edition, Published September 2015 by Wiley, 536
130. Ramona Gruescu, Roxana NANU, Gheorhe PIRV. *Human Resource Management in the Tourism Industry*. Bulletin UASVM, Horticulture 65(2)/2008, pp. 168-173.
131. Rani,P, Khan, M. S. (2014), *Impact of Human Resource Development Organisational Performance*, Indian Journal Of Applied Research, 4(12).
132. Richard A.Swanson và Elwood F.Holton III (1995), *Foundation of Human Resource Development*, First Ed, Berrett-Koehler Publisher, Inc, pp.4-8.

133. Richard A. Swanson (1995), *Foundation of Human Resource Development*, pp.92-93.
134. Rigas Doganis.2010, *Flying off course: Airline Economic and Marketing*. Fourth edition. Chapter 1, pp.4- 24.
135. Robert Lindsey, (1975). *Airline Deregulation is weighted*, New York Times, February 7, pp.39.
136. Robert Peterson, (2018). *Impact of Airline Deregulation*. TR News May-June 2018. pp. 10-17.
137. Robert, E. L. (1988), *On the mechanics of economic development*, Journal of Monetary Economics, 22, pp. 3-42.
138. Rosa Arnaldo Valdes và Victor Fernando Gomez (2018), *Aviation 4.0: More safety through automation and digitization*, Universidad Politécnica de Madrid, Spain. pp. 225-235.
139. Sana Deeba (2014), *Employee's satisfaction from Human Resource Management practices in airlines industry in India: a comparative study of Air India and Jet Airways*. International Journal in Management and Social Science. Vol.2 issue-04. April 2014.
140. *Shrinking Airline Choices. Airlines for America*. Archived from the original on 24 September 2012.
141. Steven H. Appelbaum and Brenda M. Fewster (2002), *Global aviation human resource management: contemporary recruitment and selection and diversity and equal opportunity practices*. Article in Equal Opportunities International, Vol. 21, No.7, November 2002, pp. 66-80.
142. Steven Truxal (2012), *Competition and Regulation in the Airline Industry: Puppets in Chaos*. 1st Edition, Published September 23, 2013 by Routledge , 208 pp.
143. Thomas Andrew R (2011), *Soft Landings: Airline Industry, Strategy, Service and Safety*. Apress. pp. 32 - 34. ISBN 978-1-4302-3677-1.
144. UNDP (1999), Human Development Report 1999: *Globalization with a Human Face*. Published by Oxford University Press, Inc, 133 pp.
145. W.Chan Kim – Renee Mauborgne (2005), *The Ocean Blue Strategy*, pp. 244-284.
146. Waldron, Greg (2017), *ICAO drops red flag for Thailand*, FlightGlobal. Reed Business Information Limited, October 2017.
147. Witchaya Pongkrapan and Rosario Cano Garcia (2018), *Human resource availability situation of Airlines companies in Thailand*, Article in SSRN Electronic Journal, January 2018, 16.
148. World Bank Group (2018), *Returns to Investment in Education: A Decennial Review of the Global Literature*, April 2018.

PHỤ LỤC

Phụ lục 1. Phiếu khảo sát tại doanh nghiệp

Phụ lục 2. Phiếu phỏng vấn cán bộ quản lý nhà nước

Phụ lục 3. Quy mô mẫu khảo sát

Phụ lục 4. Phỏng vấn chuyên gia

Phụ lục 5. Tổng hợp kết quả điều tra, khảo sát

Phụ lục 6. Danh mục các văn bản quy phạm pháp luật

Phụ lục 7. Các công ước và hiệp định liên quan đến lĩnh vực vận tải hàng không

Phụ lục 8. Dự kiến tổng kinh phí đảm bảo công tác đào tạo, huấn luyện hàng năm của ngành hàng không Việt Nam giai đoạn 2013-2020

Phụ lục 9. Dự báo nguồn nhân lực vận tải hàng không Việt Nam giai đoạn 2020-2025

Phụ lục 10. Nhu cầu nguồn nhân lực giám sát viên an toàn hàng không lĩnh vực tàu bay và khai thác tàu bay giai đoạn 2020-2025

Phụ lục 11. Bảng thời gian và giới hạn khoảng thời gian làm nhiệm vụ bay của tổ lái

Phụ lục 12. Quy định thời gian làm việc của phi hành đoàn

Phụ lục 13. Các trung tâm đào tạo của ngành vận tải hàng không Việt Nam

Phụ lục 14. Tiêu chuẩn về nhiệt độ, độ ẩm, tốc độ chuyển động của không khí, cường độ bức xạ nhiệt ở vị trí làm việc theo qui định của bộ y tế

Phụ lục 15 Các số liệu tổng quan về tăng trưởng kinh tế, đầu tư, dân số của Việt Nam thời kỳ 2012-2020

Phụ lục 16 Tỷ lệ chi ngân sách công cho Giáo dục

Phụ lục 17. Một số chỉ tiêu chủ yếu phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011-2020

PHỤ LỤC 1

PHIẾU KHẢO SÁT TẠI DOANH NGHIỆP

Tên người thực hiện khảo sát:.....

Ngày khảo sát:.....

Thông tin chi tiết về người trả lời:

Họ và tên:.....

Tên đơn vị:.....

Địa chỉ:.....

Điện thoại:.....

I. LỜI GIỚI THIỆU:

Xin chào, tôi tên là Nguyễn Sỹ Thành, hiện tôi đang thực hiện một nghiên cứu về tình hình phát triển nguồn nhân lực tại quý công ty. Tôi rất cảm ơn nếu anh/chị vui lòng dành một chút thời gian để trả lời một số câu hỏi của tôi. Thông tin của anh/chị được giữ bí mật và chỉ phục vụ cho các mục đích nghiên cứu.

II. NỘI DUNG PHỎNG VẤN

Xin vui lòng viết câu trả lời hoặc khoanh tròn vào số tương ứng với câu trả lời của anh /chị!

Phần 1. Các câu hỏi chung

1. Xin anh/chị vui lòng cho biết:

a) Tuổi của anh (chị):..... c) Giới tính:.....

b) Chiều cao:..... d) Cân nặng:.....

2. Anh/chị làm việc ở công ty từ ngày tháng năm nào?:.....

3. Xin anh/chị cho biết trình độ học vấn (SĐH, ĐH, CĐ, TC, SC, khác) của mình:.....

4. Tiền lương trung bình tháng của anh/chị là bao nhiêu?.....đồng
5. Trước khi vào doanh nghiệp, anh/chị đã được đào tạo về nghề nghiệp mà anh/chị đang làm không ?
6. Nghề nghiệp anh/chị được đào tạo đáp ứng được bao nhiêu % so với yêu cầu công việc của doanh nghiệp?:.....%
7. Quá trình đào tạo tại doanh nghiệp đáp ứng được bao nhiêu % yêu cầu công việc hiện nay anh/chị đang thực hiện:.....%
8. Từ khi anh/chị vào làm tại đơn vị, anh/chị đã được cử đi đào tạo/bồi dưỡng bao nhiêu lần ? :lần
9. Anh (chị) mong muốn gì để nâng cao hiệu quả công việc?
10. Vui lòng cho biết anh/chị đang làm:

Cán bộ quản lý DN	Cán bộ quản lý nguồn nhân lực	1	Trả lời tiếp Phần 2.a
	Khác	2	
Chuyên môn nghiệp vụ		3	Trả lời tiếp Phần 2.b
Khác		4	

Phần 2. Câu hỏi về nội dung phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không ở Việt Nam

a Câu hỏi dành cho cán bộ quản lý doanh nghiệp

1. Anh (chị) chọn số tương ứng câu trả lời cho từng câu hỏi:

1. Rất không đồng ý 2. Không đồng ý 3. Trung lập 4. Đồng ý 5. Rất đồng ý

Nội dung câu hỏi	Lựa chọn câu trả lời				
	1	2	3	4	5
1. Định hướng phát triển nguồn nhân lực ngành VTHK phù hợp với quá trình hội nhập quốc tế					

2. Định hướng PTNNL phù hợp với nhu cầu sử dụng nguồn nhân lực của ngành VTHK					
3. Định hướng chiến lược phát triển nguồn nhân lực ngành VTHK Việt Nam rõ ràng, minh bạch, khả thi					
4. Văn bản quy phạm pháp luật pháp về PTNNL ngành VTHK có tính tuân thủ và bắt buộc cao					
5. Văn bản quy phạm pháp luật về PTNNL được ban hành đầy đủ					
6. Chính sách xã hội hóa đào tạo góp phần tiết kiệm chi phí đào tạo cho ngành VTHK					
7. Chính sách lương thưởng góp phần tăng năng suất lao động					
8. Chính sách tuyển dụng góp phần thu hút lao động chất lượng cao					
10. Chính sách hợp tác quốc tế về đào tạo và PTNNL phù hợp với yêu cầu hội nhập quốc tế					
12. Chính sách PTNNL được ban hành đầy đủ và toàn diện					
13. Chính sách PTNNL được ban hành công khai và minh bạch					
13. Chính sách ưu tiên sử dụng lao động trẻ phù hợp với kế hoạch sử dụng NNL của ngành VTHK					
14. Doanh nghiệp được tham gia hoạch định chính sách PTNNL của cơ quan QLNN					
15. Bộ máy QLNN ưu tiên nhiều nguồn lực cho PTNNL ngành VTHK					
16. Số lượng nguồn nhân lực QLNN về PTNNL đáp ứng nhu cầu quản lý của ngành VTHK					
17. Chất lượng nguồn nhân lực QLNN về PTNNL ngành VTHK là tốt					
18. Cơ chế phối hợp giữa các cơ quan QLNN về PTNNL là rất tốt					
19. Cơ chế phối hợp giữa cơ quan QLNN với doanh nghiệp là rất tốt					
20. CBQL doanh nghiệp luôn có ý thức về AT VSLĐ					
21. Người lao động được bố trí công việc phù hợp với kinh nghiệm, chuyên ngành được đào tạo					
22. Nội quy, quy định lao động được triển khai đầy đủ, rõ ràng đến NLD					
23. NLD luôn chấp hành nghiêm nội quy, kỷ luật lao động					
24. Hoạt động kiểm tra, giám sát phù hợp với hoạt động thực tiễn của ngành VTHK					
25. Hoạt động kiểm tra, giám sát về PTNNL góp phần nâng cao chất lượng NNL cho doanh nghiệp					

2. Anh (chị) đánh giá hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về PTNNL ngành VTHK bằng cách khoanh tròn vào số tương ứng:

Phức tạp	Phức tạp vừa phải	Đạt yêu cầu	Khá đơn giản	Đơn giản
1	2	3	4	5

3. Anh (chị) có hài lòng về chế độ đãi ngộ, phúc lợi của ngành VTHK bằng cách khoanh tròn vào số tương ứng:

Rất không hài lòng	Không hài lòng	Tạm hài lòng	Hài lòng	Rất hài lòng
1	2	3	4	5

4. Anh (chị) có hài lòng về chính sách tiền lương của ngành VTHK bằng cách khoanh tròn vào số tương ứng:

Rất không hài lòng	Không hài lòng	Tạm hài lòng	Hài lòng	Rất hài lòng
1	2	3	4	5

5. Anh (chị) đánh giá về bộ máy Quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành VTHK bằng cách khoanh tròn vào số tương ứng:

Phức tạp	Phức tạp vừa phải	Đạt yêu cầu	Khá đơn giản	Đơn giản
1	2	3	4	5

6. Anh (chị) đánh giá bộ máy quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành VTHK bằng cách khoanh tròn vào số tương ứng:

Kém so với yêu cầu	Thấp so với yêu cầu	Đạt yêu cầu	Tốt so với yêu cầu	Rất tốt so với yêu cầu
1	2	3	4	5

b. Câu hỏi dành cho người lao động thực hiện công tác chuyên môn trong doanh nghiệp vận tải hàng không

1. Anh (chị) chọn số tương ứng câu trả lời cho từng câu hỏi:

1. Rất không đồng ý; 2. Không đồng ý; 3. Trung lập; 4. Đồng ý ; 5. Rất đồng ý

Nội dung câu hỏi	Lựa chọn câu trả lời				
	1	2	3	4	5
1. Văn bản quy phạm pháp luật về PTNNL được ban hành đầy đủ					
2. Chính sách tuyển dụng góp phần thu hút lao động chất lượng cao					
3. Chính sách PTNNL được ban hành đầy đủ và toàn diện					
4. Chính sách PTNNL được ban hành công khai, minh bạch					
5. Chính sách PTNNL theo cơ cấu ngành nghề phù hợp với nguyện vọng NLĐ					
6. Chính sách PTNNL được người LĐ tham gia góp ý, xây dựng đầy đủ					
7. Cơ chế phối hợp giữa các cơ quan QLNN về PTNNL là rất tốt					
8. Cơ chế phối hợp giữa các cơ quan QLNN và doanh nghiệp về PTNNL là rất tốt					
9. Số lượng nguồn nhân lực QLNN về PTNNL đáp ứng nhu cầu quản lý của ngành VTHK					
10. Chất lượng nguồn nhân lực QLNN về PTNNL ngành VTHK là tốt					
11. NLĐ hài lòng về kết quả kiểm tra, giám sát đối với hoạt động PTNNL					
12. Hoạt động kiểm tra, giám sát về PTNNL góp phần nâng cao chất lượng NNL cho doanh nghiệp					
13. Nội quy, quy định lao động được triển khai đầy đủ, rõ ràng đến NLĐ					
14. NLĐ luôn chấp hành nghiêm nội quy, kỷ luật lao động					
15. Người lao động được bố trí công việc phù hợp với kinh nghiệm, chuyên ngành được đào tạo					
16. Cơ sở vật chất nơi làm việc đảm bảo AT -VSLĐ					
17. NLĐ được trang bị đầy đủ thiết bị công cụ lao động					
18. NLĐ được huấn luyện AT-VSLĐ đầy đủ					
19. Được cử đi đào tạo nâng cao chuyên môn nghiệp vụ thường xuyên					
20. Luôn sẵn sàng gắn bó, tâm huyết với doanh nghiệp					

2. Anh (chị) đánh giá hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về PTNNL ngành VTHK bằng cách khoanh tròn vào số tương ứng:

Phức tạp	Phức tạp vừa phải	Đạt yêu cầu	Khá đơn giản	Đơn giản
1	2	3	4	5

3. Anh (chị) có hài lòng về chế độ đãi ngộ, phúc lợi của ngành VTHK bằng cách khoanh tròn vào số tương ứng:

Rất không hài lòng	Không hài lòng	Phân vân	Hài lòng	Rất hài lòng
1	2	3	4	5

4. Anh (chị) có hài lòng về chính sách tiền lương của ngành VTHK bằng cách khoanh tròn vào số tương ứng:

Rất không hài lòng	Không hài lòng	Phân vân	Hài lòng	Rất hài lòng
1	2	3	4	5

5. Anh (chị) đánh giá về bộ máy Quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành VTHK bằng cách khoanh tròn vào số tương ứng:

Phức tạp	Phức tạp vừa phải	Đạt yêu cầu	Khá đơn giản	Đơn giản
1	2	3	4	5

6. Anh (chị) đánh giá về bộ máy quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực ngành VTHK bằng cách khoanh tròn vào số tương ứng:

Kém so với yêu cầu	Thấp so với yêu cầu	Đạt yêu cầu	Tốt so với yêu cầu	Rất tốt so với yêu cầu
1	2	3	4	5

Xin chân thành cảm ơn Anh/Chị!

PHỤ LỤC 2

PHIẾU PHÒNG VẤN CÁN BỘ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC

Tên người thực hiện khảo sát:.....

Ngày khảo sát:.....

Thông tin chi tiết về người trả lời:

Họ và tên:.....

Tên đơn vị:.....

Địa chỉ:.....

Điện thoại:.....

I. LỜI GIỚI THIỆU:

Xin chào, tôi tên là Nguyễn Sỹ Thành, hiện tôi đang thực hiện một nghiên cứu về tình hình phát triển nguồn nhân lực tại quý cơ quan. Tôi rất cảm ơn nếu anh/chị vui lòng dành một chút thời gian để trả lời một số câu hỏi của tôi. Thông tin của anh/chị được giữ bí mật và chỉ phục vụ cho các mục đích nghiên cứu.

II. NỘI DUNG PHÒNG VẤN

Xin vui lòng viết câu trả lời hoặc khoanh tròn vào số tương ứng với câu trả lời của anh /chị!

Phần 1. Các câu hỏi chung

1. Xin anh/chị vui lòng cho biết:

a) Tuổi của anh (chị):..... c) Giới tính:.....

b) Chiều cao:..... d) Cân nặng:.....

2. Anh/chị làm việc ở công ty từ ngày tháng năm nào?:.....

3. Xin anh/chị cho biết trình độ học vấn (SĐH, ĐH, CĐ, TC, SC, khác) của mình:.....

4. Tiền lương trung bình tháng của anh/chị là bao nhiêu?.....đồng

5. Trước khi vào khối quản lý nhà nước (anh/chị) đã được đào tạo về nghề nghiệp mà anh/chị đang làm không ?
6. Nghề nghiệp anh/chị được đào tạo đáp ứng được bao nhiêu % so với yêu cầu nghiệp vụ của quản lý nhà nước ? :.....%
7. Quá trình đào tạo tại đơn vị của mình đáp ứng được bao nhiêu % yêu cầu công việc hiện nay anh/chị đang thực hiện:.....%
8. Từ khi anh/chị vào làm tại đơn vị, anh/chị đã được cử đi đào tạo/bồi dưỡng bao nhiêu lần ? :lần
9. Anh (chị) mong muốn gì để nâng cao hiệu quả công việc?

Phần 2. Các câu hỏi về nội dung phát triển nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không ở Việt Nam?

1. Anh (chị) chọn số tương ứng câu trả lời cho từng câu hỏi:

1. Rất không đồng ý; 2. Không đồng ý; 3. Phân vân; 4. Đồng ý; 5. Rất đồng ý

Nội dung câu hỏi	Lựa chọn câu trả lời				
	1	2	3	4	5
1. Định hướng PTNNL ngành VTHK phù hợp với chiến lược phát triển chung của quốc gia					
2. Định hướng PTNNL được triển khai đầy đủ, công khai đến các doanh nghiệp VTHK					
3. Định hướng PTNNL phù hợp với nhu cầu nguồn nhân lực của ngành VTHK					
4. Văn bản quy phạm pháp luật về PTNNL ngành VTHK có tính tuân thủ và bắt buộc cao					
5. Văn bản quy phạm pháp luật về PTNNL được ban hành đầy đủ					
6. Chính sách xã hội hóa về đào tạo đem lại hiệu quả kinh tế cho ngành VTHK					
7. Chính sách PTNNL được ban hành đầy đủ và toàn diện					
8. Chính sách PTNNL được ban hành công khai và minh bạch					
9. Quá trình hoạch định chính sách có sự tham gia của doanh nghiệp và người lao động					

10. Bộ máy QLNN ưu tiên nhiều nguồn lực cho PTNNL ngành VTHK					
11. Số lượng nguồn nhân lực QLNN về PTNNL đáp ứng nhu cầu quản lý của ngành VTHK					
12. Chất lượng nguồn nhân lực QLNN về PTNNL ngành VTHK là tốt					
13. Cơ chế phối hợp giữa các cơ quan QLNN về PTNNL là rất tốt					
14. Cơ chế phối hợp giữa cơ quan QLNN với DN là rất tốt					
15. Hoạt động kiểm tra, giám sát về PTNNL được thực hiện thường xuyên, liên tục					
16. Hoạt động kiểm tra, giám sát góp phần nâng cao vai trò QLNN về PTNNL					

2. Anh (chị) đánh giá hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về PTNNL ngành VTHK bằng cách khoanh tròn vào số tương ứng:

Phức tạp	Phức tạp vừa phải	Đạt yêu cầu	Khá đơn giản	Đơn giản
1	2	3	4	5

3. Anh (chị) có hài lòng về chế độ đãi ngộ, phúc lợi của ngành VTHK bằng cách khoanh tròn vào số tương ứng:

Rất không hài lòng	Không hài lòng	Phân vân	Hài lòng	Rất hài lòng
1	2	3	4	5

4. Anh (chị) có hài lòng về chính sách tiền lương của ngành VTHK bằng cách khoanh tròn vào số tương ứng:

Rất không hài lòng	Không hài lòng	Tạm hài lòng	Hài lòng	Rất hài lòng
1	2	3	4	5

5. Anh (chị) đánh giá hệ thống pháp về PTNNL ngành VTHK bằng cách khoanh tròn vào số tương ứng:

Phức tạp	Phức tạp vừa phải	Đạt yêu cầu	Khá đơn giản	Đơn giản
1	2	3	4	5

6. Anh (chị) đánh giá về bộ máy quản lý nhà nước về PTNNL ngành VTHK bằng cách khoanh tròn vào số tương ứng:

Kém so với yêu cầu	Thấp so với yêu cầu	Đạt yêu cầu	Tốt so với yêu cầu	Rất tốt so với yêu cầu
1	2	3	4	5

Xin chân thành cảm ơn Anh/Chị!

PHỤ LỤC 3

QUY MÔ MẪU KHẢO SÁT

1. Cơ quan quản lý nhà nước, cơ quan khác của Bộ GTVT: phát ra 20 thu về 20

Tên cơ quan	Số phiếu khảo sát	Số phiếu thu về
Vụ tổng hợp Văn phòng chính phủ	2	2
Cục Hàng không Dân dụng Việt Nam	5	5
Vụ Tổ chức Bộ giao thông vận tải	5	5
Vụ Tài chính Bộ giao thông vận tải	2	2
Vụ Hợp tác quốc tế Bộ giao thông vận tải	2	2
Vụ Tổ chức Ủy Ban Quản Lý Vốn	2	2
Thanh tra bộ Giao thông vận tải	2	2
Tổng cộng	20	20

2. Các Doanh nghiệp VTHK: 246/250

- Đối với cấp quản lý trong doanh nghiệp: Phát ra 55 thu về 53
- Đối với người lao động : Phát ra 195 thu về 193

Tên doanh nghiệp	Số phiếu khảo sát	Thu về
1. Tổng công ty hàng không Việt Nam	100	100
- CBQL	20	20
- NLĐ	80	80
2. Tổng công ty Cảng hàng không Việt Nam	40	39
- CBQL	10	10
- NLĐ	30	29
3. Tổng công ty Quản lý bay Việt Nam	20	19
- CBQL	10	10
- NLĐ	10	9
4. Công ty cổ phần Jetstar Pacific	20	20
- CBQL	5	5
- NLĐ	15	15
5. Công ty cổ phần bay dịch vụ Vasco	20	20
- CBQL	5	5
- NLĐ	15	15
6. Công ty cổ phần Vietjet Air	50	48

- CBQL	5	3
- NLĐ	45	45
Tổng cộng	250	246
- CBQL	55	53
- NLĐ	195	193

PHỤ LỤC 4

Phỏng vấn chuyên gia

1. Mục tiêu

Mục tiêu của nghiên cứu định tính trong luận án này là luận giải những đánh giá về QLNN về PTNNL trong lĩnh vực VTHK dựa theo các nhân tố ảnh hưởng:

(1) Cơ chế cụ thể đối với ngành VTHK; (2) Năng lực bộ máy QLNN về PTNNL (phương thức và công cụ quản lý, trình độ của đội ngũ cán bộ quản lý, công chức); (3) Mức đảm bảo chi ngân sách; (4) Đặc điểm kinh tế vĩ mô và nhu cầu xã hội về ngành VTHK; (5) Sự phối hợp, tham gia của doanh nghiệp và người lao động.

2. Đối tượng, mẫu, phương pháp và cách thức triển khai

Đối tượng phỏng vấn

- Lãnh đạo, quản lý và cán bộ tại một số ban ngành chức năng QLNN về VTHK;
- Lãnh đạo và quản lý của một số Hãng Hàng không Việt Nam;

Mẫu nghiên cứu

Trong phạm vi nghiên cứu này, tác giả thực hiện phỏng vấn 13 người (6 người ở cơ quan quản lý nhà nước, 7 người ở các Hãng hàng không). Mẫu nghiên cứu được chọn theo phương pháp phi xác suất (chọn mẫu thuận tiện).

Phương pháp phỏng vấn

Trong nghiên cứu này, tác giả lựa chọn phương pháp phỏng vấn cá nhân trực tiếp chuyên sâu, có hướng đạo một phần. Cấu trúc của phương pháp này gồm 3 giai đoạn. Giai đoạn mở đầu: Phỏng vấn viên đưa ra một vài gợi ý trao đổi về ý nghĩa của việc nghiên cứu các nhân tố hay các nguyên nhân có ảnh hưởng đến QLNN về PTNNL trong VTHK. Giai đoạn tập trung: Phỏng vấn viên đề cập đến chủ đề nghiên cứu và đề nghị đáp viên trao đổi quan điểm cá nhân về các nhân tố hay nguyên nhân có thể ảnh hưởng đến QLNN về PTNNL trong VTHK. Giai đoạn kết thúc: Khi mà tất cả các chủ đề trong kế hoạch được khai thác, có thể thu thập thông tin về người được phỏng vấn và kết thúc cuộc phỏng vấn.

Sau khi có nội dung các cuộc phỏng vấn, tác giả sử dụng phương pháp phân tích nội dung để xác định được các nhân tố hay làm rõ các nguyên nhân có khả năng ảnh hưởng đến QLNN về PTNNL trong VTHK.

Cách thức triển khai

Tác giả tiến hành bằng cách thức “hỏi – đáp” trực tiếp: tác giả là phỏng vấn viên, đáp viên là đối tượng lấy mẫu.

Địa điểm và thời gian gặp để phỏng vấn sẽ do đáp viên sắp xếp phù hợp với họ. Gặp gỡ và tiến hành phỏng vấn theo phương pháp phỏng vấn trực tiếp chuyên sâu cá nhân, có hướng đạo một phần theo chủ đề có sẵn, có sử dụng ghi chép, qua đó để tìm hiểu ý kiến của những người được phỏng vấn về các nhân tố hay nguyên nhân có ảnh hưởng đến QLNN về PTNNL trong VTHK.

Thông tin đối tượng được phỏng vấn:

1. Ông Đinh Việt Thắng – Cục trưởng cục hàng không Việt Nam, Số điện thoại: 0389688485
2. Ông Phạm Văn Hào – Phó cục trưởng cục hàng không Việt Nam, Số điện thoại: 0903218261
3. Ông Lê Hồng Hà – Tổng giám đốc Tổng công ty hàng không Việt Nam, Số điện thoại : 0903444342
4. Ông Lê Đức Cảnh – Phó tổng giám đốc Tổng công ty hàng không Việt Nam, số điện thoại: 0903439598
5. Ông Trịnh Hồng Quang – Phó tổng giám đốc Tổng công ty hàng không Việt Nam, Số điện thoại : 0904067263
6. Ông Đinh Văn Tuấn – Tổng giám đốc hãng hàng không Pacific Airlines, Số điện thoại : 091200021
7. Ông Trần Thanh Hiền – Kế toán trưởng Tổng công ty hàng không Việt Nam, số điện thoại: 0903292999
8. Ông Vũ Đình Thủy – Trưởng ban tổ chức nguồn nhân lực Tổng công ty hàng không Việt Nam, số điện thoại : 0964596999
9. Ông Lâm Quang Nam – Giám đốc trung tâm huấn luyện bay Tổng công ty hàng không Việt Nam, số điện thoại : 0914111666
10. Ông Đinh Chí Linh – Vụ tổ chức cán bộ - Bộ GTVT Việt Nam, số điện thoại: 0902113838
11. Ông Đinh Văn Cung – Chánh thanh tra cục Hàng không Việt Nam, số điện thoại : 0912712644

12. Bà Phan Thị Thùy Linh – Vụ trưởng vụ tổng hợp văn phòng quốc hội, số điện thoại : 0913338419

13. Ông Nguyễn Quốc Hưng - Cục quản lý, giám sát chính sách thuế, lệ phí-Bộ tài chính, số điện thoại: 024.22202828

3. Kết quả phỏng vấn chuyên gia

- Cơ chế cụ thể với ngành vận tải hàng không và phát triển nguồn nhân lực của ngành vận tải hàng không

“Theo Tôi, Chính phủ rất quan tâm đến sự phát triển của ngành vận tải hàng không. Điều này được thể hiện rất rõ ở chủ trương và chính sách phát triển và quản lý ngành VTHK trong thời gian qua. Tuy nhiên, cơ chế quản lý (cách thức sắp xếp tổ chức để làm đường hướng, cơ sở cho việc thực hiện) chưa cụ thể dẫn đến hiệu lực của QLNN về PTNNL trong VTHK chưa cao. Nguyên nhân chủ yếu có tính chất khách quan – đó là sự thay đổi mô hình QLNN đối với VTHK.” (Đình Việt Thắng, Cục trưởng cục Hàng không Việt Nam).

- Chất lượng bộ máy quản lý nhà nước trong ngành vận tải hàng không

“Cục Hàng không Việt Nam là cơ quan quản lý nhà nước về lĩnh vực hàng không trực thuộc Bộ Giao thông vận tải. Theo thẩm quyền phân cấp, Cục HKVN chủ trì, phối hợp và tham mưu xây dựng Dự thảo các văn bản quy phạm pháp luật, tiêu chuẩn kỹ thuật khai thác, hướng dẫn chuyên ngành, lấy ý kiến các cơ quan có liên quan và trình cấp có thẩm quyền thẩm định và ban hành. Tuy nhiên Cục Hàng không Việt Nam vẫn đang gặp nhiều khó khăn về nhân lực, thiếu kinh nghiệm, cơ cấu trình độ không đồng đều do chất lượng đào tạo, năng lực trình độ chuyên môn chưa cao. Do đó, cán bộ công chức, viên chức Cục HKVN và các đơn vị trực thuộc cần phải nâng cao trình độ để đáp ứng yêu cầu thực tiễn và xu hướng phát triển trong thời kỳ hội nhập quốc tế” (Phạm Văn Hảo, Phó cục trưởng cục Hàng không Việt Nam)

Chính sách lương cho phi công hiện nay không phù hợp chiến lược phát triển nguồn lực phi công của hãng?

“Do lương phi công Việt ký hợp đồng với hãng nên được tính chung vào quỹ lương của cả hãng do đó nhóm này chỉ nhận lương bằng một nửa so với phi công người nước ngoài được thuê lại từ 1 đơn vị khác (chi phí thuê không tính vào quỹ lương chung). Từ năm 2020 tới nay, Vietnam Airlines trả cho 1 phi công nước ngoài cao hơn 2,5 tỷ đồng/năm so với trả cho 1 phi công Việt. Do tiền lương thấp, chúng tôi liên tục bị “chảy máu” phi công Việt. Nếu không có cơ chế cải thiện tiền lương PCVN

thì ước tính giai đoạn 2023-2025, mỗi năm VNA sẽ có đến 120-240 người lái máy bay là người Việt Nam xin thôi việc. Khi đó, chi phí phụ trội mỗi năm VNA phải trả để thuê người lái máy bay là người nước ngoài thay thế PCVN bỏ việc là 300-600 tỷ đồng/năm. (Lê Hồng Hà, Tổng giám đốc Vietnam Airlines)

“Trong thực tế quản lý và điều hành trực tiếp, Tôi thấy có nhiều vướng mắc khi nghiên cứu và vận dụng chính sách. Có sự nhận thức và vận dụng không nhất quán từ Luật, Nghị định, Thông tư cho đến các văn bản hướng dẫn” (Lê Đức Cảnh, Phó tổng giám đốc Vietnam Airlines)

“Chính sách xã hội hóa đào tạo phi công thực sự đem lại hiệu quả kinh tế cao cho cả hãng hàng không và học viên, chi phí mà các gia đình sinh viên hiện tự gánh vác cho chương trình xã hội hóa phi công là khoảng 100 -120 nghìn USD, bù lại thì con cái họ có được trình độ đại học hàng không cộng thêm một chỗ làm chắc chắn. Sau gần 8 năm (từ năm 2013) thực hiện chính sách xã hội hóa đào tạo phi công, VNA đã tuyển dụng được khoảng 300 phi công, tiết kiệm được mỗi năm 300-400 tỷ đồng/năm do giảm chi phí ngân sách đào tạo phi công và tiền chênh do giảm thuê phi công nước ngoài”. (Lâm Quang Nam, Giám đốc trung tâm huấn luyện bay của Vietnam Airlines)

Năng lực bộ máy quản lý nhà nước về nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu thực tiễn.

“Phát triển nguồn nhân lực trong VTHK chịu sự quản lý của nhiều bộ ngành, trực tiếp là Bộ GT-VT. Thực tế cho thấy, sự phối hợp ngang giữa các cơ quan quản lý Nhà nước với nhau chưa đáp ứng yêu cầu của thực tiễn hoạt động sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp hàng không, đặc biệt là về thời gian” (Đinh Chí Linh, vụ tổ chức cán bộ Bộ GT-VT)

“Do tác động tiêu cực của Đại dịch Covid-19, cũng như nhiều nước, Việt Nam đã có sự hỗ trợ cho các doanh nghiệp ngành hàng không dưới nhiều hình thức. Tuy nhiên, những hình thức hỗ trợ này chưa được liên kết với nhau để tạo ra một hiệu ứng tổng hợp chung cho toàn ngành, chưa đem lại tác động tổng hợp như mong muốn. Nguyên nhân chủ yếu là do khả năng liên kết và phối hợp của các cơ quan QLNN về VTHK. Bài học này có thể và cần được xem xét để rút kinh nghiệm cho các cơ quan quản lý nhà nước cũng như đội ngũ công chức có liên quan” (Nguyễn Quốc Hưng, Cục

quản lý, giám sát chính sách thuế, lệ phí- Bộ tài chính).

Mức độ đảm bảo chi ngân sách và cơ sở vật chất phục vụ cho việc xây dựng và tổ chức thực hiện các chức năng quản lý nhà nước chưa tốt

“Thị trường hàng không, đặc biệt là dịch vụ vận chuyển hành khách, giảm sút mạnh mẽ, quy mô thị trường chậm phục hồi và chịu tác động bất lợi từ nhiều nhân tố khách quan. Dòng tiền mất cân đối nặng nề, khiến tính thanh khoản của các doanh nghiệp giảm nhanh và sâu. Trên thực tế, các cơ quan QLNN (Bộ Tài chính, UB quản lý vốn nhà nước) đã có nghiên cứu và đề xuất các chính sách hỗ trợ tài chính. Tuy nhiên, mức hỗ trợ mới chỉ cho phép các doanh nghiệp hàng không duy trì hoạt động kinh doanh, khai thác ở mức tối thiểu. Nhu cầu về ngân sách hỗ trợ cho sự phát triển của VTHK ngày càng cao trong bối cảnh hội nhập quốc tế” (Trần Thanh Hiền, kế toán trưởng Vietnam Airlines)

Sự phối hợp, tham gia của quản lý nhà nước, doanh nghiệp và người lao động ngành vận tải hàng không chưa thực sự chặt chẽ

“Một trong những đặc điểm của VTHK là mức độ an toàn phụ thuộc vào sự liên kết và phối hợp của nhiều tác nhân như QLNN, doanh nghiệp, người lao động và thậm chí là khách hàng...Thực tế cho thấy, chất lượng hoạt động của các bộ phận, các công đoạn trong chuỗi cung ứng chưa đồng đều. Nguyên nhân chính là do năng lực và mối quan hệ của các tác nhân chưa cao, tính đồng bộ bị ảnh hưởng” (Trịnh Hồng Quang, Phó tổng giám đốc Vietnam Airlines,2021)

Năng suất lao động của trong ngành vận tải hàng không đã có sự chuyển biến rõ rệt.

“Một trong những thành công của Vietnam Airlines trong thời gian qua, đặc biệt là sau đại dịch Covid-19 đó là tăng được năng suất lao động, thậm chí năng suất lao động năm 2022 còn cao hơn thời kì trước dịch 5%. Kết quả này đã phản ánh chất lượng lao động của hãng đã được nâng cao so với thời kỳ trước”

“78% nguồn nhân lực tuyển dụng của VNA đều tốt nghiệp các trường đại học danh tiếng trong nước như Đại học Ngoại thương, Kinh tế Quốc dân, Bách Khoa... 17% là từ các nguồn khác như học viện hàng không hoặc các tổ chức đào tạo về hàng không khác và tốt nghiệp tại đại học nước ngoài là gần 5%”. (Vũ Đình Thủy, Trưởng ban tổ chức nguồn nhân lực)

Công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát về hoạt động phát triển nguồn nhân lực

“Một số cuộc thanh tra, kiểm tra chưa tranh thủ kịp thời những ý kiến của ngành kiểm tra, nên công tác xử lý sau thanh tra còn chậm; việc thực hiện các kết luận, kiến nghị, quyết định xử lý sau thanh tra đã có hiệu lực pháp lý nhưng vẫn còn tình trạng

chưa thực hiện kịp thời, chưa xử lý dứt điểm, để dây dưa kéo dài. Nhiều hoạt động thanh tra chỉ được tiến hành sau khi sự việc đã xảy ra (Đinh Văn Tuấn, Tổng giám đốc Pacific Airlines)

Năng lực giám sát để đảm bảo khai thác an toàn theo tiêu chuẩn hàng không thế giới
“lượng giám sát viên an toàn của ngành VTHK là tương đối ít, chỉ có 62 giám sát viên có đầy đủ chứng chỉ theo tiêu chuẩn của ICAO đảm bảo quản lý an toàn tối đa 326 tàu bay trong. Nếu số tàu bay tăng hơn 326 chiếc thì năng lực giám sát sẽ bị vượt giới hạn, tạo áp lực lớn cho công tác quản lý dẫn đến nguy cơ mất an ninh, an toàn hàng không.” (Đinh Văn Cung, Chánh thanh tra cục Hàng không Việt Nam).

“Số lượng phi công quốc tịch Việt Nam đang có xu hướng ra nước ngoài bay cho các hãng hàng không quốc tế. Hiện nay theo thống kê của Cục HKVN đang có 118 phi công quốc tịch Việt Nam đang lái cho các hãng hàng không nước ngoài” (Đinh Văn Cung, Chánh thanh tra cục Hàng không Việt Nam).

Nhận xét chung:

- Các đáp viên đều có thái độ quan tâm đến nội dung cuộc phỏng vấn.
 - Toàn bộ đáp viên đều khẳng định vai trò quan trọng của quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực đối với ngành vận tải hàng không.
 - Toàn bộ đáp viên đều đánh giá nguồn nhân lực ngành vận tải hàng không Việt Nam cơ bản được đào tạo bài bản, có tính tuân thủ và ý thức an toàn an ninh cao. Tuy nhiên cần lưu ý về ý thức kỷ luật ở một số bộ phận người lao động.
 - Toàn bộ đáp viên đều đánh giá rằng năng suất lao động của ngành VTHK Việt Nam đang được cải thiện và có xu hướng tăng dần.
 - Các đáp viên đều khẳng định các nhân tố có ảnh hưởng đến QLNN về PTNNL trong VTHK : (1) Cơ chế cụ thể đối với ngành VTHK; (2) Năng lực bộ máy QLNN về PTNNL (phương thức và công cụ quản lý, trình độ của đội ngũ cán bộ quản lý, công chức); (3) Mức đảm bảo chi ngân sách; (4) Đặc điểm kinh tế vĩ mô và nhu cầu XH về ngành VTHK; (5) Sự phối hợp, tham gia của doanh nghiệp và người lao động.
 - Các nhân tố này cũng là những nguyên nhân có ảnh hưởng đến kết quả quản lý nhà nước.

PHỤ LỤC 5

TỔNG HỢP KẾT QUẢ ĐIỀU TRA, KHẢO SÁT

Phần 1. Câu hỏi chung

Nội dung	Tuổi	QLNN		CBQL		NLĐ		Tổng	
		%	Trung bình	%	Trung bình	%	Trung bình	%	Trung bình
			49.63		45.5		38.6		44.57
Anh (chị) cho biết tuổi của anh (chị) hiện nay	18-30	5		0		39.5		14.8	
	31-40	20		5.1		32.3		19.1	
	41-50	35		64.6		21.2		40.2	
	51-60	40		30.3		5		25.1	
	> 60	0		0		2		0.8	
Anh (chị) cho biết chiều cao của mình bao nhiêu cm?	Chiều cao (cm)		166.58		168.86		169.26		168.23
	145-158	25		14.4		4.6		14.6	
	159-170	45		75.7		52		57.6	
	171-180	30		10.1		43.4		27.8	
Anh (chị) cho biết cân nặng của mình bao nhiêu kg?	Cân nặng		61.94		61.06		67.76		63.5
	45 – 55	35		39.5		10.5		28.3	
	56 – 65	40		37.3		11.1		29.4	
	66 – 79	20		23.2		65.3		36.1	
	> 80	5		0		13.1		6.2	

Giới tính	Nam	75		60.6		55.5		63.7	
	Nữ	25		39.4		44.5		36.3	
	TB Năm		15.5		11.7		5.6		10.93

Thời gian làm việc tại ngành	< 5 năm	0		0		39.5		13.1	
	5-10 năm	5		5.1		32.3		14.1	
	10-15 năm	20		64.6		21.2		35.2	
	15-20 năm	35		20.2		5		20.2	
	> 20 năm	40		10.3		2		17.4	
Tiền lương tháng vừa qua của anh (chị) là bao nhiêu	Lương TB		16.25		24.34		13.58		18.05
	<15 triệu	0		0		40.4		13.4	
	15-20 triệu	75		4.1		25.3		34.8	
	20-25 triệu	25		45.4		24.2		31.5	
	25-30 triệu	0		30.3		10.1		13.4	
	>35 triệu	0		20.2		0		6.9	
Trước khi vào ngành, anh (chị) đã được đào tạo về nghề nghiệp mà anh chị đang làm không	Có	95		85.8		75.7		85.5	
	Không	5		14.2		24.3		14.5	
Nghề nghiệp anh (chị) được đào tạo đáp ứng được bao nhiêu % so với yêu cầu công việc	Tỷ lệ đáp ứng		72.5		97.22		68.06		79.26
	0%	0		0		0		0	
	<25%	0		0		0		0	
	25-50%	30		0		32.8		20.9	
	50-75%	50		11.1		62.1		41.06	
	75-100%	20		88.9		5.1		38.04	
Quá trình đào tạo tại đơn vị đáp ứng được bao nhiêu % yêu cầu công	Tỷ lệ đáp ứng		93.75		94.95		81.71		90.13
	<25%	0		0		0		0	
	25-50%	0		0		0		0	
	50-75%	20		20.2		22.8		21	

việc hiện nay anh(chị) đang thực hiện	75-100%	80		79.8		77.2		79	
Anh (chị) được cử đi đào tạo bao nhiêu lần/năm từ khi vào làm việc tại ngành	Lần		2.9		1.31		1.19		1.8
	0 lần	0		10.1		15.1		8.4	
	1 lần	35		56.5		55.1		48.86	
	2 lần	40		25.2		24.7		29.96	
	3 lần	5		7.9		5.1		6	
	>5 lần	20		0		0		6.75	

Anh (chị) có hài lòng về chế độ đãi ngộ, phúc lợi của ngành VTHK	Mức độ		4.05		3.95		4.06		4.02
	Rất không hài lòng	0		0		0		0	
	Không hài lòng	0		0		0		0	
	Tạm hài lòng	25		23.2		15.2		21.1	
	Hài lòng	50		58.6		47.8		52.1	
	Rất hài lòng	25		18.2		37		26.7	
Anh (chị) có hài lòng về chính sách tiền lương của ngành VTHK	Mức độ		2.95		3.05		2.4		2.8
	Rất không hài lòng	0		0		0		0	
	Không hài lòng	30		14.3		25.4		23.2	
	Tạm hài lòng	50		56.5		51.1		52.5	
	Hài lòng	20		14.1		17		17.1	
	Rất hài lòng	0		15.1		6.5		7.2	
Anh (chị) đánh giá hệ thống pháp luật về	Mức độ		3.05		1.95		1.55		2.18
	Rất phức tạp	5		33.4		36.9		25.1	
	Phức tạp	20		45.4		50.5		38.6	

PTNNL ngành VTHK	Đạt yêu cầu	75		21.2		12.6		36.3	
	Khá đơn giản	0		0		0		0	
	Đơn giản	0		0		0		0	
Anh (chị) đánh giá hoạt động của bộ máy quản lý nhà nước về PTNNL ngành VTHK	Mức độ		2.6		3.25		2.45		2.76
	Kém so với yêu cầu	0		0		0		0	
	Thấp so với yêu cầu	30		49.4		49.9		43.1	
	Đạt yêu cầu	50		44.6		50.1		48.2	
	Tốt so với yêu cầu	20		6		0		8.7	
	Rất tốt so với yêu cầu	0		0		0		0	

Phần 2. Các câu hỏi riêng cho từng đối tượng

1. Đối với các cơ quan QLNN (Kí hiệu là QLNN)

Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
1.Định hướng PTNNL ngành VTHK phù hợp với chiến lược phát triển chung của quốc gia	20	4	5	4.50	0.513
2.Định hướng PTNNL được triển khai đầy đủ, công khai đến các doanh nghiệp VTHK	20	4	5	4.50	0.513
3. Định hướng PTNNL phù hợp với nhu cầu nguồn nhân lực của ngành VTHK	20	3	5	3.97	0.452
4. Văn bản quy phạm pháp luật về PTNNL ngành VTHK có tính tuân thủ và bắt buộc cao	20	2	4	3.24	0.605
5. Văn bản quy phạm pháp luật về PTNNL được ban hành đầy đủ	20	3	5	4.00	0.459
6. Chính sách xã hội hóa về đào tạo đem lại hiệu quả kinh tế cho ngành VTHK	20	3	5	3.95	0.394
7. Các chính sách PTNNL được xây dựng và triển khai đầy đủ, toàn diện	20	3	5	4.00	0.459

8. Các chính sách PTNNL được ban hành công khai, minh bạch	20	4	5	4.50	0.513
9. Quá trình hoạch định chính sách PTNNL có sự tham gia của doanh nghiệp và người lao động	20	1	3	2.10	0.447
10. Bộ máy QLNN ưu tiên nhiều nguồn lực cho PTNNL ngành VTHK	20	3	5	4.05	0.524
11. Số lượng nguồn nhân lực QLNN về PTNNL đáp ứng nhu cầu quản lý của ngành VTHK	20	2	3	2.10	0.308
12. Chất lượng nguồn nhân lực QLNN về PTNNL ngành VTHK là tốt	20	1	3	2.05	0.394
13. Cơ chế phối hợp giữa các cơ quan QLNN về PTNNL là rất tốt	20	2	4	2.90	0.447
14. Cơ chế phối hợp giữa cơ quan QLNN với DN là rất tốt	20	2	3	2.51	0.503
15. Hoạt động kiểm tra, giám sát về PTNNL được thực hiện thường xuyên, liên tục	20	2	3	2.05	0.224
16. Hoạt động kiểm tra, giám sát góp phần nâng cao vai trò QLNN về PTNNL	20	3	5	4.05	0.606
Valid N (listwise)	20				

2. Đối với CBQL trong các DN VTHK (Kí hiệu là DN)

Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
1. Định hướng phát triển nguồn nhân lực ngành VTHK phù hợp với quá trình hội nhập quốc tế	53	2	4	2.75	0.269
2. Định hướng PTNNL phù hợp với nhu cầu sử dụng nguồn nhân lực của ngành VTHK	53	2	4	3.75	0.447
3. Định hướng chiến lược phát triển nguồn nhân lực ngành VTHK Việt Nam rõ ràng, minh bạch, khả thi	53	1	3	2.57	0.387
4. Văn bản quy phạm pháp luật pháp về PTNNL ngành VTHK có tính tuân thủ và bắt buộc cao	53	3	5	3.79	0.799
5. Văn bản quy phạm pháp luật về PTNNL được ban hành đầy đủ	53	2	3	2.86	0.357
6. Chính sách xã hội hóa đào tạo góp phần tiết kiệm chi phí đào tạo cho ngành VTHK	53	2	5	3.92	0.547

7. Chính sách lương thưởng góp phần tăng năng suất lao động	53	3	5	4.05	0.605
8. Chính sách tuyển dụng góp phần thu hút lao động chất lượng cao	53	2	3	2.49	0.503
10. Chính sách hợp tác quốc tế về đào tạo và PTNNL phù hợp với yêu cầu hội nhập quốc tế	53	2	5	4.55	0.605
12. Chính sách PTNNL được ban hành đầy đủ và toàn diện	53	2	4	3.86	0.351
13. Chính sách PTNNL được ban hành công khai và minh bạch	53	2	4	2.76	0.368
13. Chính sách ưu tiên sử dụng lao động trẻ phù hợp với kế hoạch sử dụng NNL của ngành VTHK	53	3	5	4.06	0.399
14. Doanh nghiệp được tham gia hoạch định chính sách PTNNL của cơ quan QLNN	53	1	3	1.93	0.218
15. Bộ máy QLNN ưu tiên nhiều nguồn lực cho PTNNL ngành VTHK	53	2	4	2.18	0.338
16. Số lượng nguồn nhân lực QLNN về PTNNL đáp ứng nhu cầu quản lý của ngành VTHK	53	1	3	1.57	0.251
17. Chất lượng nguồn nhân lực QLNN về PTNNL ngành VTHK là tốt	53	1	3	1.83	0.276
18. Cơ chế phối hợp giữa các cơ quan QLNN về PTNNL là rất tốt	53	1	3	1.82	0.213
19. Cơ chế phối hợp giữa cơ quan QLNN với doanh nghiệp là rất tốt	53	1	3	2.18	0.247
20. CBQL doanh nghiệp luôn có ý thức về AT VSLĐ	53	3	5	4.57	0.451
21. Người lao động được bố trí công việc phù hợp với kinh nghiệm, chuyên ngành được đào tạo	53	2	5	3.07	0.799
22. Nội quy, quy định lao động được triển khai đầy đủ, rõ ràng đến NLĐ	53	3	5	3.48	0.503
23. NLĐ luôn chấp hành nghiêm nội quy, kỷ luật lao động	53	2	4	2.92	0.396
24. Hoạt động kiểm tra, giám sát phù hợp với hoạt động thực tiễn của ngành VTHK	53	2	4	3.12	0.547
25. Hoạt động kiểm tra, giám sát về PTNNL góp phần nâng cao chất lượng NNL cho doanh nghiệp	53	2	5	3.52	0.873
Valid N (listwise)	53				

3. Đối với cá nhân NLĐ (Kí hiệu là NLĐ)

Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
1. Văn bản quy phạm pháp luật về PTNNL được ban hành đầy đủ	193	2	4	3.23	0.807
2. Chính sách tuyển dụng góp phần thu hút lao động chất lượng cao	193	1	3	2.06	0.399
3. Chính sách PTNNL được ban hành đầy đủ và toàn diện	193	2	4	2.82	0.369
4. Chính sách PTNNL được ban hành công khai, minh bạch	193	3	4	3.12	0.374
5. Chính sách PTNNL theo cơ cấu ngành nghề phù hợp với nguyện vọng NLĐ	193	1	3	2.54	0.503
6. Chính sách PTNNL được người LĐ tham gia góp ý, xây dựng đầy đủ	193	1	3	1.88	0.358
7. Cơ chế phối hợp giữa các cơ quan QLNN về PTNNL là rất tốt	193	1	3	2.18	0.258
8. Cơ chế phối hợp giữa các cơ quan QLNN và doanh nghiệp về PTNNL là rất tốt	193	1	3	2.48	0.238
9. Số lượng nguồn nhân lực QLNN về PTNNL đáp ứng nhu cầu quản lý của ngành VTHK	193	1	3	1.87	0.291
10. Chất lượng nguồn nhân lực QLNN về PTNNL ngành VTHK là tốt	193	1	3	1.98	0.296
11. NLĐ hài lòng về kết quả kiểm tra, giám sát đối với hoạt động PTNNL	193	2	4	3.07	0.496
12. Hoạt động kiểm tra, giám sát về PTNNL góp phần nâng cao chất lượng NNL cho doanh nghiệp	193	2	5	3.52	0.873
13. Nội quy, quy định lao động được triển khai đầy đủ, rõ ràng đến NLĐ	193	3	5	3.93	0.807
14. NLĐ luôn chấp hành nghiêm nội quy, kỷ luật lao động	193	3	5	4.37	0.714
15. Người lao động được bố trí công việc phù hợp với kinh nghiệm, chuyên ngành được đào tạo	193	2	5	3.14	0.959
16. Cơ sở vật chất nơi làm việc đảm bảo AT - VSLĐ	193	2	5	3.01	0.956
17. NLĐ được trang bị đầy đủ thiết bị công cụ lao động	193	3	5	4.05	0.774
18. NLĐ được huấn luyện AT-VSLĐ đầy đủ	193	3	5	4.240	0.707

19. Được cử đi đào tạo nâng cao chuyên môn nghiệp vụ thường xuyên	193	2	5	3.020	0.971
20. Luôn sẵn sàng gắn bó, tâm huyết với DN	193	2	5	3.080	0.958
Valid N (listwise)	193				

PHỤ LỤC 6
DANH MỤC CÁC VĂN BẢN QUY PHẠM PHÁP LUẬT
(tính đến tháng 12/2021)

1. Luật

TT	Tên văn bản	Ngày ban hành
1	Luật Hàng không dân dụng Việt Nam	29/06/2006
2	Bộ Luật Lao Động	20/11/2019
3	Luật Giáo dục nghề nghiệp	27/11/2014
4	Luật Giáo dục	14/06/2019
5	Luật cán bộ công chức	13/11/2008
6	Luật Viên chức	25/11/2010

2. Nghị định chính phủ

TT	Tên văn bản	Ngày ban hành
1	Nghị định số 49/2013/NĐ-CP quy định chi tiết một số điều của Bộ Luật LĐ về tiền lương.	14/5/2013
2	Nghị định số 50/2013/NĐ-CP quy định quản lý LĐ, tiền lương và tiền thưởng đối với NLĐ làm việc trong công ty TNHH MTV do Nhà nước làm CSH.	14/5/2013
3	Nghị định số 57/2013/NĐ-CP ngày 31/5/2013 về tổ chức và hoạt động thanh tra ngành Giao thông vận tải	31/5/2013
4	Nghị định số 108/2014/NĐ-CP về chính sách tinh giảm biên chế	20/11/2014
5	Nghị định số 66/2015/NĐ-CP quy định về nhà chức trách hàng không	12/08/2015
6	Nghị định số 51/2016/NĐ-CP quy định về quản lý lao động, tiền lương và tiền thưởng đối với người lao động làm việc trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ.	13/06/2016
7	Nghị định số 131/2018/NĐ-CP quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Ủy ban quản lý vốn nhà nước tại doanh nghiệp	29/09/2018
8	Nghị định số 12/2017/NĐ-CP quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Giao thông vận tải.	10/02/2017

3. Quyết định của Thủ tướng Chính phủ

TT	Tên văn bản	Ngày ban hành
1	Quyết định số 21/QĐ-TTg về quy hoạch phát triển giao thông vận tải hàng không giai đoạn đến năm 2020, định hướng đến năm 2030.	08/01/2009
2	Quyết định số 94/2009/QĐ-TTg quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Cục hàng không Việt Nam trực thuộc Bộ Giao thông vận tải	16/7/2009
4	Quyết định số 1216/QĐ-TTg về quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 – 2020.	22/07/2011
5	Quyết định số 601/QĐ-TTg phê duyệt Đề án xây dựng hệ thống thông tin và dự báo nhu cầu nhân lực quốc gia	24/5/2012
6	Quyết định số 172/QĐ-TTg về phê duyệt Đề án “tái cơ cấu Tổng công ty Hàng không Việt Nam giai đoạn 2012-2015”.	16/01/2013
7	Quyết định số 51/2016/QĐ-TTg về một số cơ chế tài chính đặc thù đối với Cục Hàng không Việt Nam.	29/11/2016
8	Quyết định số 707/QĐ-TTg phê duyệt Đề án Cơ cấu lại doanh nghiệp nhà nước, trọng tâm là tập đoàn kinh tế, tổng công ty nhà nước giai đoạn 2016 – 2020.	25/05/2017
9	Quyết định số 50/2017/QĐ-TTg quy định tiêu chuẩn, định mức sử dụng máy móc, thiết bị.	31/12/2017
10	Quyết định số 236/QĐ-TTg phê duyệt điều chỉnh quy hoạch phát triển giao thông vận tải hàng không giai đoạn đến năm 2020, định hướng đến năm 2030.	23/02/2018
11	Quyết định số 105/QĐ-TTg phê duyệt Đề án "Tăng cường kết nối hàng không với các thị trường nguồn khách du lịch"	22/01/2019
12	Quyết định số 336/QĐ-TTg phê duyệt nhiệm vụ lập quy hoạch tổng thể phát triển hệ thống cảng hàng không, sân bay toàn quốc thời kỳ 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050.	04/03/2020

4. Thông tư

TT	Tên văn bản	Ngày ban hành
1	Thông tư số 61/2011/TT-BGTVT về nhân viên hàng không, cơ sở đào tạo huấn luyện nghiệp vụ nhân viên hàng không và cơ sở đánh giá trình độ tiếng Anh cho nhân viên hàng không.	21/12/2011
2	Thông tư số 33/2013/TT-BGTVT quy định về “nhiệm vụ, quyền hạn và tổ chức của thanh tra cục Hàng không Việt Nam”.	15/10/2013

3	Thông tư số 36/2015/TT-BGTVT về quản lý giá dịch vụ vận chuyển hàng không nội địa và giá dịch vụ chuyên ngành hàng không	24/07/2015
4	Thông tư số 17/2016/TT-BGTVT quy định chi tiết về quản lý khai thác cảng hàng không, sân bay	30/06/2016
5	Thông tư số 21/2016/TT-BGTVT quy định về xây dựng, ban hành, hợp nhất văn bản quy phạm pháp luật, kiểm soát thủ tục hành chính, kiểm tra, xử lý văn bản, rà soát, hệ thống hóa văn bản quy phạm pháp luật và theo dõi thi hành pháp luật trong lĩnh vực giao thông vận tải	25/08/2016
6	Thông tư số 85/2015/TT-BGTVT quy định trách nhiệm và xử lý vi phạm trong hoạt động vận tải hàng không	31/12/2016
7	Thông tư số 11/2017/TT-BGTVT quy định về trang phục của cán bộ, công chức, người lao động Cục Hàng không Việt Nam	05/04/2017
8	Thông tư số 19/2017/TT-BGTVT quy định về quản lý và bảo đảm hoạt động bay.	06/06/2017
9	Thông tư số 43/2017/TT-BGTVT quy định về đào tạo, bồi dưỡng, huấn luyện an ninh hàng không.	16/11/2017
10	Thông tư số 48/2017/TT-BGTVT quy định hệ thống chỉ tiêu thống kê và chế độ báo cáo thống kê ngành giao thông vận tải	13/12/2017
13	Thông tư số 10/2018/TT-BGTVT quy định về nhân viên hàng không, đào tạo huấn luyện và sát hạch nhân viên hàng không.	14/03/2018
11	Thông tư số 13/2018/TT-BGTVT hướng dẫn thực hiện công tác thi đua khen thưởng ngành giao thông vận tải.	29/03/2018
12	Thông tư số 13/2019/TT-BGTVT quy định chi tiết Chương trình an ninh hàng không và kiểm soát chất lượng an ninh hàng không Việt Nam.	29/03/2019
13	Thông tư số 17/2019/TT-BGTVT ban hành khung giá dịch vụ vận chuyển hành khách trên các đường bay nội địa.	03/05/2019
14	Thông tư số 44/2019/TT-BGTVT quy định chế độ báo cáo định kỳ thuộc phạm vi quản lý nhà nước của Bộ Giao thông vận tải.	07/11/2019

5. Quyết định của Cục Hàng không

TT	Tên văn bản	Ngày ban hành
1	Quyết định số 502/QĐ-CHK quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Văn phòng Cục Hàng không Việt Nam	13/03/2015
2	Quyết định số 1277/QĐ-CHK ban hành Đề án "Nâng cao chỉ số đánh giá chất lượng và hiệu quả hoạt động xây dựng và thi hành pháp luật về kinh doanh của Cục Hàng không Việt Nam".	25/07/2016

3	Quyết định số 1966/QĐ-CHK ban hành Quy chế nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung đối với công chức, viên chức và người lao động.	28/10/2016
5	Quyết định số 2177/QĐ-CHK quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của các tổ chức tham mưu giúp việc Cục trưởng Cục Hàng không Việt Nam.	28/11/2016
6	Quyết định số 325/QĐ-CHK ban hành Quy chế quản lý các hoạt động đối ngoại của Cục Hàng không Việt Nam.	02/03/2018
7	Quyết định số 821/QĐ-CHK về việc phân công nhiệm vụ trong lãnh đạo Cục Hàng không Việt Nam.	16/05/2018
8	Quyết định số 1437/QĐ-CHK ban hành quy định tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo quản lý các cơ quan, đơn vị trực thuộc Cục HKVN	16/08/2018
9	Quyết định số 2069/QĐ-CHK ban hành Chương trình đào tạo huấn luyện nhân viên hàng không chi tiết nhóm chi tiết "khai thác cảng hàng không, sân bay".	09/11/2018
10	Quyết định số 2178/QĐ-CHK ban hành Quy chế đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức, viên chức của Cục Hàng không Việt Nam.	22/11/2018

PHỤ LỤC 7

Các công ước và hiệp định liên quan đến lĩnh vực vận tải hàng không

STT	Tên Hiệp định	Ngày ký
1	Hiệp định khung ASEAN về vận tải đa phương thức (ASEAN Framework Agreement on the facilitation of inter-state transport)	10.12.2005
2	Hiệp định đa biên ASEAN về Dịch vụ hàng không (ASEAN Multilateral Agreement on Air Services)	20.05.2009
3	Hiệp định Đa biên giữa các quốc gia ASEAN về tự do hoá hoàn toàn vận chuyển hàng hoá bằng đường hàng không (ASEAN Multilateral Agreement on the Full Liberalization of Air Freight Services)	20.5.2009
4	Hiệp định Đa biên giữa các quốc gia ASEAN về vận tải hàng không (ASEAN Multilateral Agreement on Air Services)	20.5.2009
5	Hiệp định về vận chuyển hàng không giữa các chính phủ của các quốc gia thành viên ASEAN và chính phủ nước CHND Trung Hoa (Air Transport Agreement between the Governments of the ASEAN Member States and the Government of the People's Republic of China)	12.11.2010
6	Hiệp định Đa biên giữa các quốc gia ASEAN về tự do hoá hoàn toàn vận chuyển hành khách bằng đường hàng không (ASEAN Multilateral Agreement on the Full Liberalization of Passenger Air Services)	12.11.2010
7	Công ước Montreal 1999	26.11.2018
8	Hiệp định Chung về Thương mại dịch vụ (GATS)	11.1.2007

PHỤ LỤC 8

Tổng kinh phí đảm bảo công tác đào tạo, huấn luyện hàng năm của ngành hàng không Việt Nam giai đoạn 2013-2020

STT	Nội dung	Nhu cầu kinh phí (triệu đ)	Dự kiến nguồn kinh phí			
			NSNN	Xã hội hóa	Doanh nghiệp, Đơn vị	Các nguồn khác
	Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức	330	330			
	Đào tạo giám sát viên an toàn hàng không	2.500			1.500	1.000
	Đào tạo phi công cơ bản	260.000		200.000	60.000	
	Đào tạo Tiếp viên hàng không	3.000			3.000	
	Đào tạo nhân viên kỹ thuật máy bay	720			720	
	Đào tạo nhân viên quản lý bay	11.000			11.000	
	Đào tạo các nhân viên hàng không khác	2.000			2.000	
	Các huấn luyện chuyển loại, định kỳ, năng định	15.000		4.500	10.500	
	Đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý và NV kỹ thuật nghiệp vụ	4.000			4.000	
Cộng	Nhu cầu kinh phí tính cho 01 năm	298.550	330	204.500	92.720	1000
	Nhu cầu kinh phí giai đoạn 2013-2020 (7 năm)	2.009.850	2.310	1.431.500	649.040	7.000
			0,11%	68,50%	31,06%	0,33%

Nguồn: Cục hàng không Việt Nam

PHỤ LỤC 9

Nguồn nhân lực vận tải hàng không Việt Nam giai đoạn 2020 và dự báo đến năm 2025

STT	Nội dung	2020	Dự báo 2025
I	KHỐI HÀNH CHÍNH, SỰ NGHIỆP	819	944
1	Khối cơ quan Cục Hàng không Việt Nam	193	222
2	Cảng vụ Hàng không miền Bắc	148	171
3	Cảng vụ Hàng không miền Trung	99	115
4	Cảng vụ Hàng không miền Nam	200	230
5	Trung tâm Y tế Hàng không	41	47
6	Học viện Hàng không Việt Nam	138	159
II	KHỐI CÁC DOANH NGHIỆP HÀNG KHÔNG	39342	49428
1	Cán bộ lãnh đạo, quản lý	2539	3171
2	Nhân viên kỹ thuật, nghiệp vụ chung	8767	10959
3	Nhân viên hàng không	28036	35289
3.1	Thành viên tổ lái	2375	3586
3.2	Tiếp viên hàng không	5101	6377
3.3	Nhân viên kỹ thuật tàu bay	2858	4304
3.4	Nhân viên điều độ, khai thác bay	257	322
3.5	Nhân viên không lưu	902	1209
3.6	Nhân viên thông báo tin tức hàng không	128	172
3.7	Nhân viên bản đồ, sơ đồ, dữ liệu hàng không	6	9
3.8	Nhân viên thông tin, dẫn đường, giám sát hàng không	1160	1455
3.9	Nhân viên khí tượng hàng không	170	228
3.1	Nhận viên thiết kế phương thức bay	12	16
3.11	Nhân viên tìm kiếm, cứu nạn hàng không dân dụng	31	41
3.12	Nhân viên kiểm soát an ninh hàng không	3963	5953
3.13	Nhân viên điều khiển, vận hành thiết bị hàng không, phương tiện hoạt động tại khu vực CHK, SB	3307	3472
3.14	Nhân viên khai thác mặt đất phục vụ chuyến bay	7602	7982
3.15	Nhân viên cứu nạn, chữa cháy tại CHK, SB	164	172
III	CÁC LOẠI KHÁC	6282	7853
Tổng số (I+II+III)		46443	58225

PHỤ LỤC 10

Nhu cầu nguồn nhân lực giám sát viên an toàn hàng không lĩnh vực tàu bay và khai thác tàu bay giai đoạn 2020-2025

Năm	FO I	GO I	AM I	AV I	PL O	DG I	CS I	Tổng cộng số lượng g giám sát viên	Tổng số tàu bay khai thác theo dự báo đến 31/12 hàng năm			Số lượng tàu bay có thể giám sát
									VNA , VJC, BAS, JPA, VFC	Hàng không chung	Tổng cộng	
2019	10	7	10	10	9	1	2	49	218	33	251	256
2020	11	8	11	11	10	2	3	56	255	40	295	295
2021	12	10	12	12	11	2	3	62	281	45	326	326
2022	13	11	13	13	12	2	4	68	309	50	359	359
2023	14	12	14	14	13	3	5	75	340	55	395	395
2024	15	12	15	15	13	3	5	78	356	60	416	416
2025	16	13	16	16	15	4	6	86	384	65	449	449

Nguồn: Cục hàng không Việt Nam

* Ghi chú: FOI (Giám sát viên bay), GOI (Giám sát viên khai thác mặt đất), AMI (Giám sát viên đủ điều kiện bay - lĩnh vực cơ giới), AVI (Giám sát viên đủ điều kiện bay - lĩnh vực điện, điện tử), PLO (Chuyên viên cấp phép), DGI (Giám sát hàng nguy hiểm), CSI (Giám sát an toàn khoang khách).

PHỤ LỤC 11

Bảng thời gian và giới hạn khoảng thời gian làm nhiệm vụ bay của tổ lái

Thời gian có mặt làm nhiệm vụ (giờ địa phương)	Số lần hạ cánh là thành viên tổ lái đang khai thác				
	1,2	3	4	5	6 hoặc hơn
0700 - 1759	1300	1200	1130	1100	1000
1800 - 2159	1230	1200	1130	1100	1000
2200 - 0459	1200	1130	1100	1000	0900
0500 - 0659	1230	1200	1130	1030	0930

Nguồn: Tổng công ty hàng không Việt Nam

Giới hạn tổng thời gian bay - Tổ lái 2 người trong 1 chuyến bay

Thời gian có mặt làm nhiệm vụ	Tổng thời gian bay tối đa liên tục
0700 - 1359	11 giờ
1400 - 1759	10 giờ
1800 - 0459	09 giờ
0500 - 0659	10 giờ

Nguồn Tổng công ty hàng không Việt Nam

*** Nhiệm vụ dự bị**

- Thời gian dự bị đối với thành viên tổ bay được giới hạn như sau:

Thời gian dự bị đối với thành viên tổ bay

Khoảng thời gian thông báo	Thời gian dự bị tối đa
0 – 5 giờ 59	12 giờ
Lớn hơn 6 giờ	18 giờ

Nguồn Tổng công ty hàng không Việt Nam

PHỤ LỤC 12

Quy định thời gian làm việc của phi hành đoàn

STT		Thành viên tổ lái
1	Tổng thời gian bay	Không được vượt quá giới hạn: 100 giờ/28 ngày liên tục; 270 giờ/1 quý; hoặc 1000 giờ/năm
2	Tổng thời gian làm nhiệm vụ	Không vượt quá 1800 giờ/12 tháng liên tục; 190 giờ/28 ngày liên tục; 60 giờ/7 ngày liên tục; 7 chuyến bay liên tục trong một khoảng thời gian thực hiện nhiệm vụ hoặc 18 giờ liên tục (tùy theo thời điểm nào đến trước).
3	Thời gian nghỉ ngơi	Ít nhất bằng thời gian làm nhiệm vụ trước đó hoặc 11h, chọn khoảng thời gian dài hơn; có thể giảm thời gian nghỉ ngơi 3 giờ so với quy định trên nhưng phải đảm bảo thời gian nghỉ ngơi tối thiểu là 11 giờ

Nguồn Tổng công ty hàng không Việt Nam

PHỤ LỤC 13
TỔNG HỢP CÁC CƠ SỞ ĐÀO TẠO, HUẤN LUYỆN

STT	CƠ SỞ ĐÀO TẠO, HUẤN LUYỆN
1	Học viện Hàng không Việt Nam
2	Trung tâm đào tạo, huấn luyện thuộc Tổng công ty Quản lý bay Việt Nam
3	Trung tâm đào tạo, huấn luyện thuộc Công ty TNHH Kỹ thuật quản lý bay
4	Tổng công ty Cảng hàng không Việt Nam - CTCP
5	Trung tâm đào tạo, huấn luyện thuộc Công ty cổ phần phục vụ mặt đất Sài Gòn (SAGS)
6	Trung tâm đào tạo, huấn luyện thuộc Công ty TNHH MTV Dịch vụ mặt đất sân bay Việt Nam (VIAGS)
7	Trung tâm đào tạo, huấn luyện thuộc Công ty cổ phần Suất ăn hàng không Nội Bài (NCS)
8	Trung tâm đào tạo, huấn luyện thuộc Công ty cổ phần Phục vụ mặt đất Hà Nội (HGS)
9	Trung tâm đào tạo, huấn luyện thuộc Công ty cổ phần dịch vụ hàng hóa hàng không Việt Nam (ACSV)
10	Trung tâm đào tạo, huấn luyện thuộc Công ty TNHH MTV Nhà ga hàng hóa ALS (ALSC)
11	Trung tâm đào tạo, huấn luyện thuộc Công ty TNHH MTV nhiên liệu hàng không Việt Nam (Skypec)
12	Trung tâm đào tạo, huấn luyện thuộc Công ty CP Dịch vụ Hàng Hóa Sài Gòn (SCSC)
13	Trung tâm đào tạo, huấn luyện thuộc Công ty TNHH dịch vụ hàng hóa Tân Sơn nhất (TCS)
14	Trung tâm huấn luyện bay thuộc Tổng công ty Hàng không Việt Nam (FTC)
15	Công ty cổ phần Bay Việt
16	Trường hàng không New Zealand: Được thành lập năm 2019, là Trung tâm đào tạo phi công cơ bản liên doanh giữa Trường Eagle Flight Training (New Zealand) và Công ty Cổ phần dịch vụ kỹ thuật hàng không (AESC) tại Việt Nam.
17	Trung tâm đào tạo, huấn luyện thuộc Công ty TNHH MTV kỹ thuật máy bay (VAECCO)

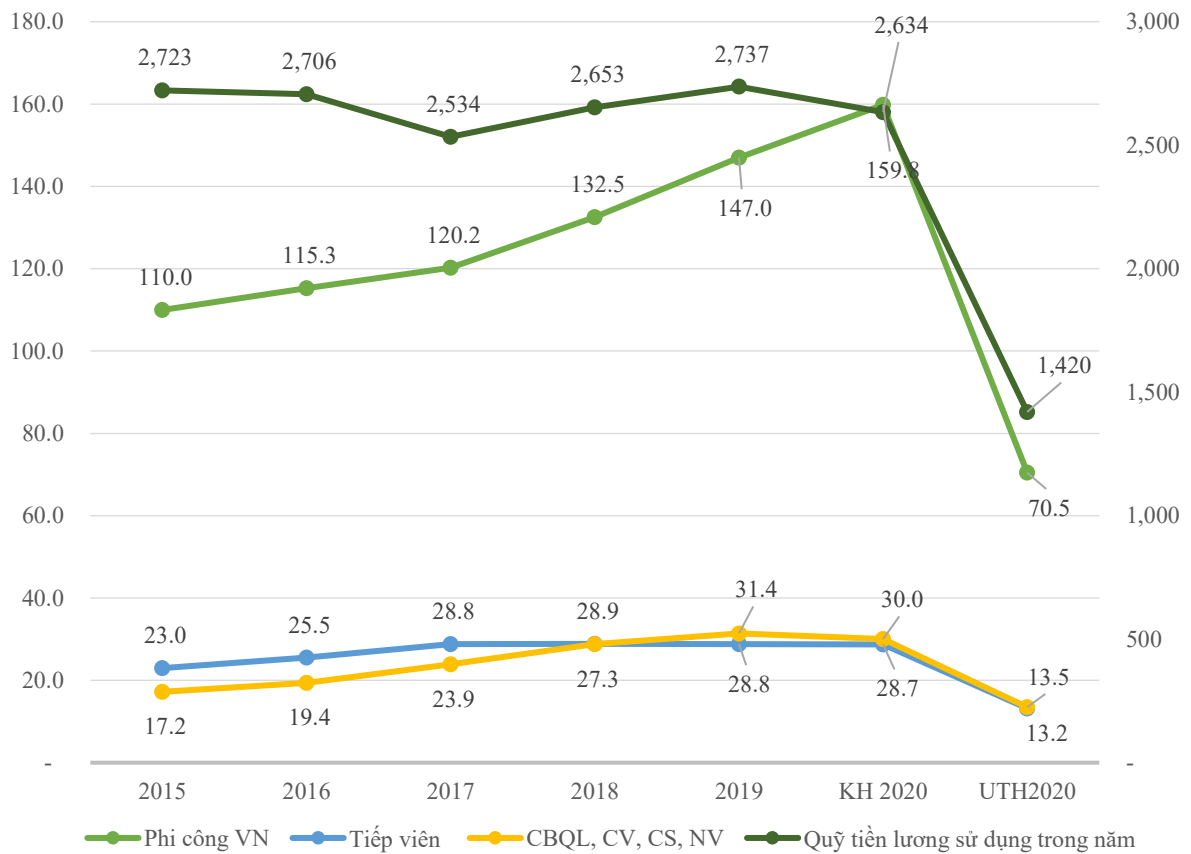
18	Trung tâm đào tạo, huấn luyện thuộc Công ty cổ phần hàng không Vietjet
19	Trường Cao đẳng quốc tế Kent
20	Trung tâm đào tạo, huấn luyện thuộc Công ty TNHH MTV Suất ăn hàng không Việt Nam (VACS)
21	Liên doanh Việt - Nga Vietsopetro

PHỤ LỤC 14

Mức lương nhân viên Vietnam Airlines giai đoạn 2016-2020

Đơn vị: triệu VNĐ

Đơn vị: Tỷ VNĐ



PHỤ LỤC 15

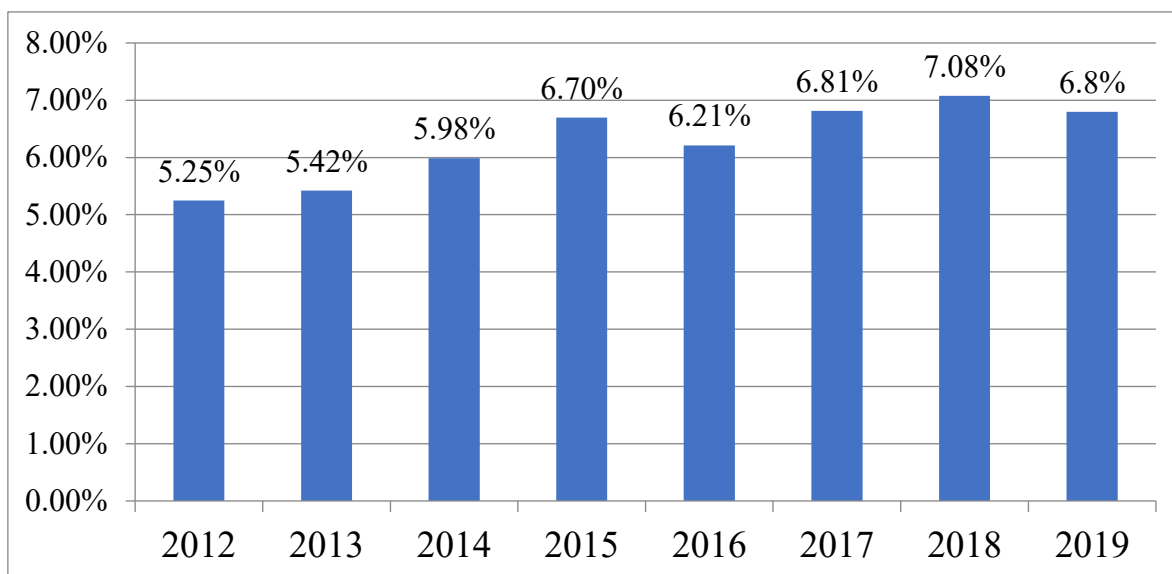
Tiêu chuẩn về nhiệt độ, độ ẩm, tốc độ chuyển động của không khí, cường độ bức xạ nhiệt ở vị trí làm việc theo qui định của bộ Y tế

Thời gian (mùa)	Loại lao động	Nhiệt độ kk (°C)		Độ ẩm kk (%)	Tốc độ chuyển động kk (m/s)	Cường độ bức xạ nhiệt (W/m ²)
		Tối đa	Tối thiểu			
Mùa lạnh	Nhẹ		20	dưới hoặc bằng 80	0,2	35 khi tiếp xúc trên 50% diện tích cơ thể con người
	Trung bình		18		0,4	70 khi tiếp xúc trên 25% diện tích cơ thể con người
	Nặng		16		0,5	
Mùa nóng	Nhẹ	34		dưới hoặc bằng 80	1,5	100 khi tiếp xúc dưới 25% diện tích cơ thể con người
	Trung bình	32				
	Nặng	30				

Nguồn Bộ y tế

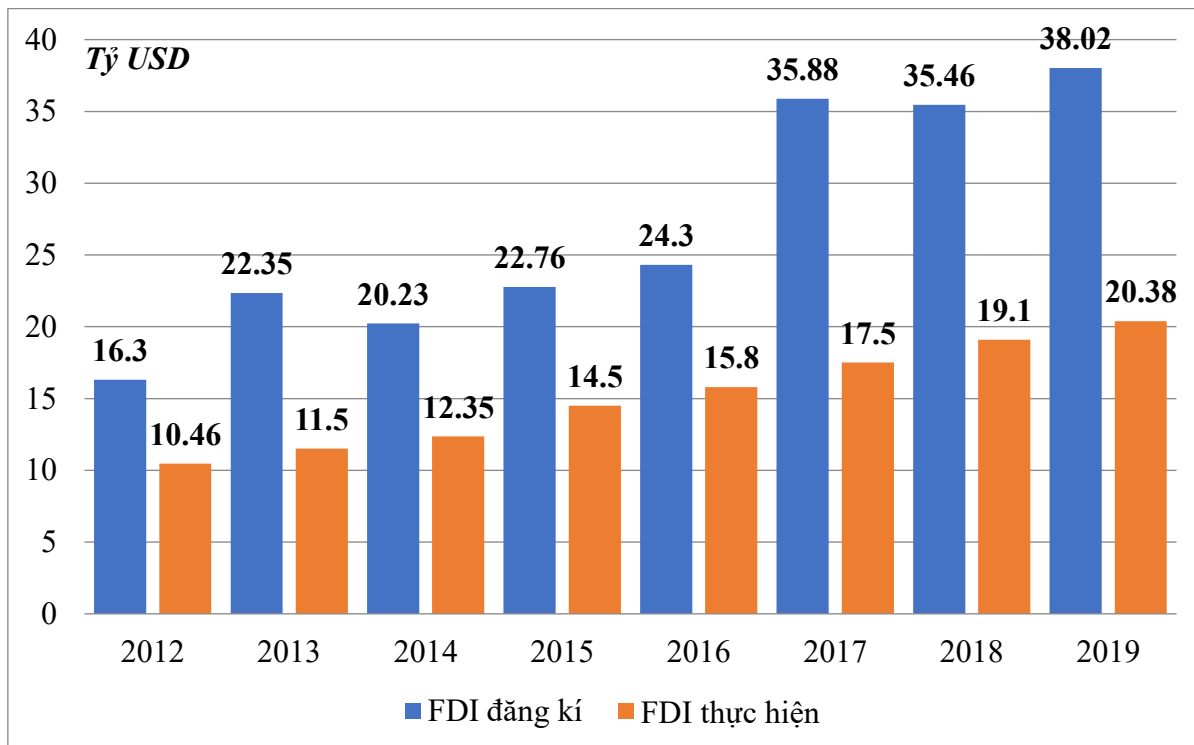
PHỤ LỤC 16

1. Tăng trưởng GDP của Việt nam từ năm 2012 đến 2019



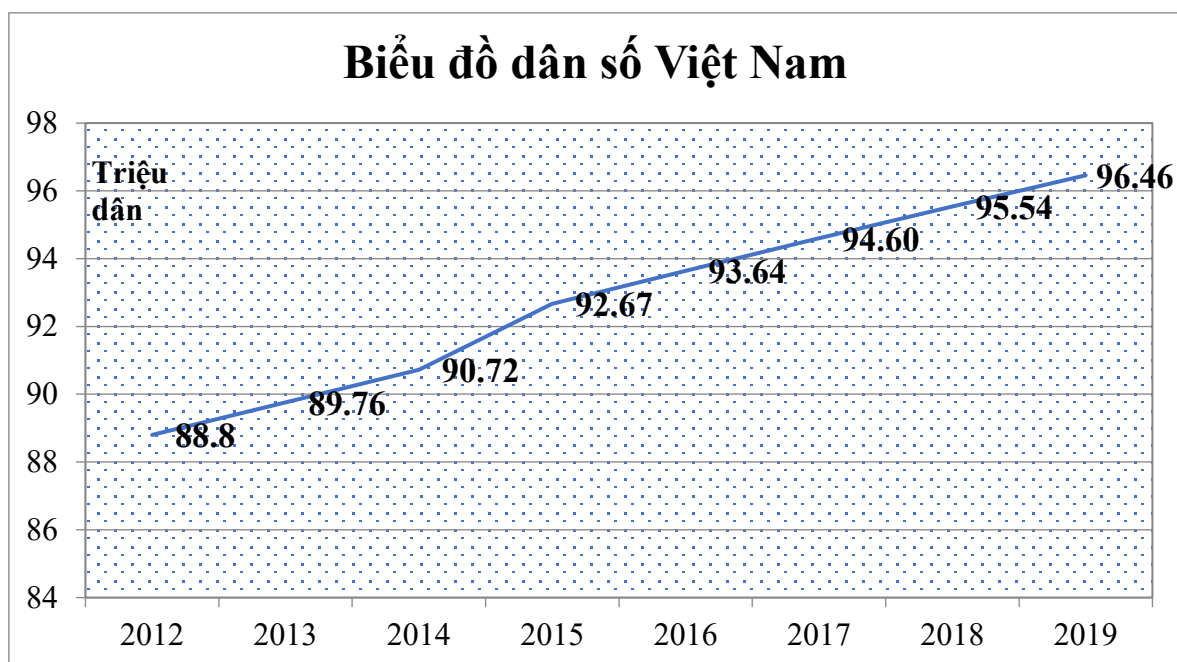
Nguồn: Tổng cục thống kê

2. Vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) vào Việt Nam từ 2012 đến 2019



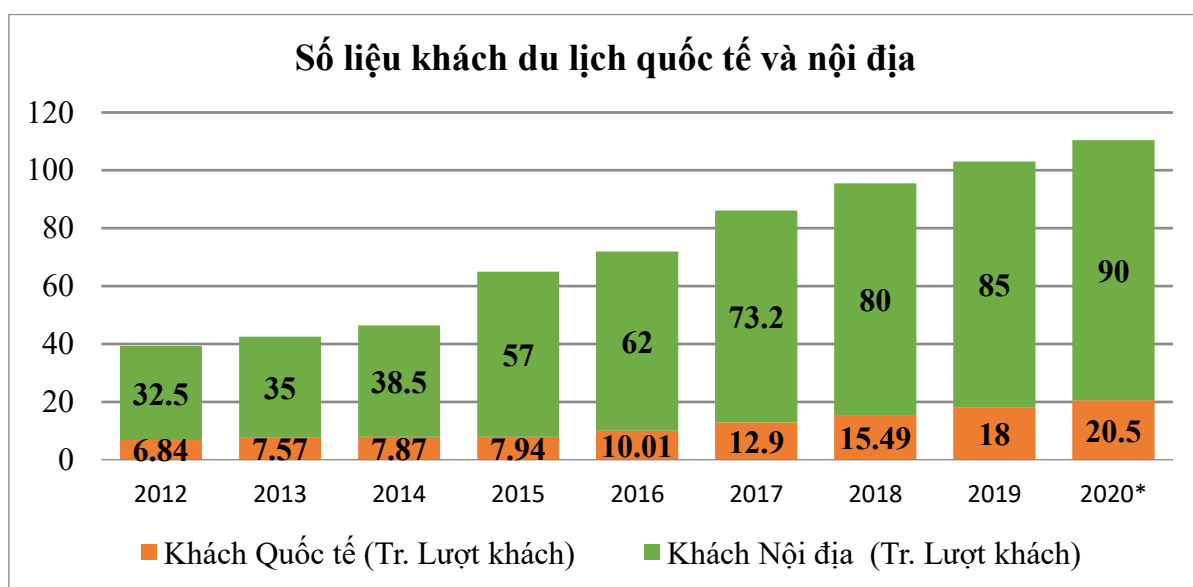
Nguồn: Tổng cục thống kê

3. Dân số của Việt Nam giai đoạn từ 2012 đến 2019



Nguồn: Tổng cục thống kê

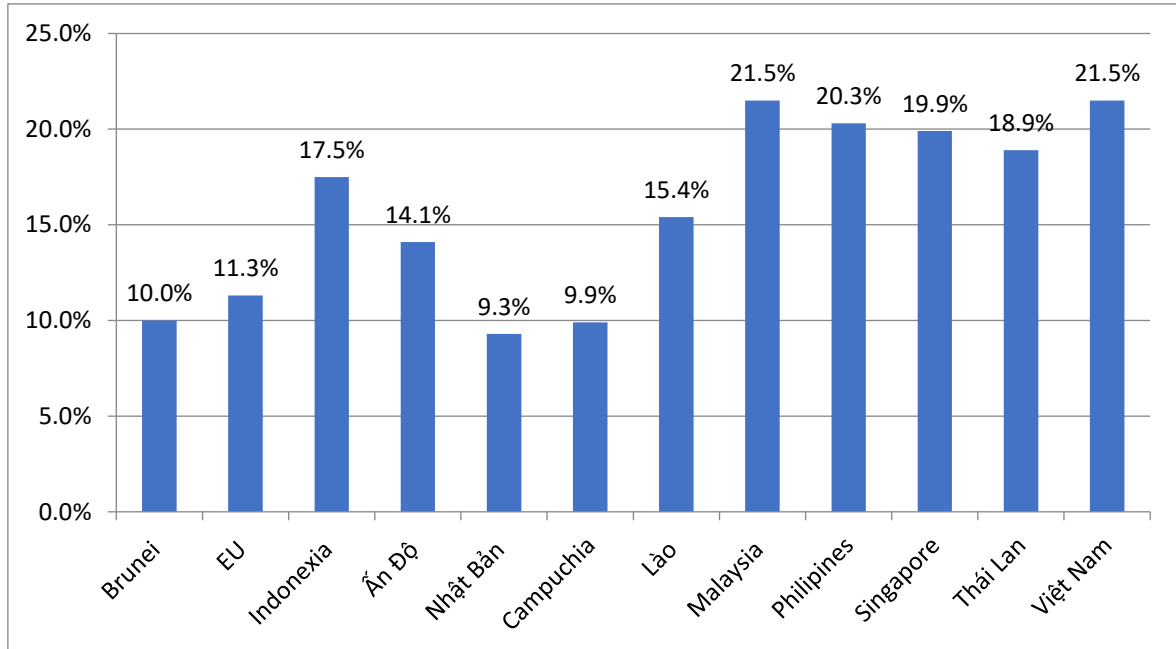
4. Số liệu thống kê khách du lịch quốc tế và nội địa của thị trường du lịch Việt Nam



Nguồn: Tổng cục du lịch

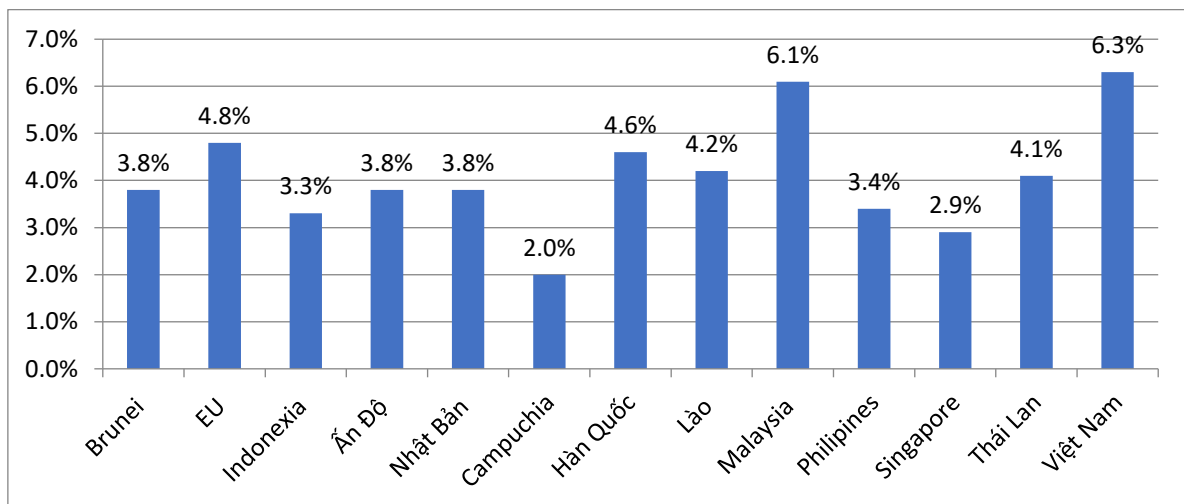
PHỤ LỤC 17

1. Tỷ lệ chi ngân sách cho giáo dục, đào tạo trên tổng chi tiêu công của Việt Nam so với một số nước , khu vực (%)



Nguồn: Ngân hàng thế giới

2. Chi tiêu công cho giáo dục, đào tạo /GDP của Việt Nam so với các nước



Nguồn: Ngân hàng thế giới

3. Cơ cấu chi NSNN theo các cấp học (%)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Chi NSNN các cấp	100	100	100	100	100	100	100
Mầm non	7.5	7.9	8.2	8.2	8.2	8.2	8.2
Tiểu học	29.9	28.5	28.5	28.2	28.3	28.3	28.3
Trung học cơ sở	22	21.5	21.5	21.4	21.6	21.6	21.6
THPT	11	11.8	11.8	11.2	11.1	10.9	11.1
Cộng chi giáo dục mầm non và giáo dục phổ thông	70.5	69.7	69.7	69	69.2	69	69.2
Dạy nghề	10	9.7	9.7	9.9	9.7	9.7	9.7
Trung cấp chuyên nghiệp	3.3	3.4	3.4	3.6	3.5	3.5	3.5
Cao đẳng, đại học	12	11.7	11.7	12	12.4	12.4	12.4
Giáo dục thường xuyên	1.2	1.8	1.8	1.7	1.6	1.8	1.6
Giáo dục đào tạo khác	3	3.7	3.7	3.8	3.6	3.6	3.6

Nguồn: Actionaid (2016), Chi tiêu công cho y tế, giáo dục và giao thông công cộng ở một số tỉnh tại Việt Nam

PHỤ LỤC 18

Một số chỉ tiêu chủ yếu phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011-2020

Chỉ tiêu	Năm 2010	Năm 2015	Năm 2020
I. Nâng cao trí lực và kỹ năng lao động			
1. Tỷ lệ lao động qua đào tạo (%)	40,0	55,0	70,0
2. Tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề (%)	25,0	40,0	55,0
3. Số sinh viên đại học - cao đẳng trên 10.000 dân	200	300	400
4. Số trường dạy nghề đạt đẳng cấp quốc tế (trường)	-	5	> 10
5. Số trường đại học xuất sắc trình độ quốc tế (trường)	-	-	> 4
6. Nhân lực có trình độ cao trong các lĩnh vực đột phá (người)			
- Quản lý nhà nước, hoạch định chính sách và luật quốc tế	15.000	18.000	20.000
- Giảng viên đại học, cao đẳng	77.500	100.000	160.000
- Khoa học - công nghệ	40.000	60.000	100.000
- Y tế, chăm sóc sức khỏe	60.000	70.000	80.000
- Tài chính - ngân hàng	70.000	100.000	120.000
- Công nghệ thông tin	180.000	350.000	550.000
II. Nâng cao thể lực nhân lực			
1. Tuổi thọ trung bình (năm)	73	74	75
2. Chiều cao trung bình thanh niên (mét)	> 1,61	> 1,63	> 1,65
3. Tỷ lệ suy dinh dưỡng trẻ em dưới 5 tuổi (%)	17,5	< 10,0	< 5,0

(Nguồn: Văn phòng Chính phủ)